

**Empoderamiento de Mujeres Afrocolombianas en el Distrito de Turbo**  
**Departamento de Antioquia**

Mónica Caicedo González

Directora

Nelly Tovar Torres

Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD  
Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades  
Maestría en Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario  
2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme la oportunidad de realizar este proyecto aplicado y la sabiduría y fortaleza permanente para alcanzar esta meta.

A mi madre María Antonia González Zúñiga, quien fue mi apoyo y compañía en todo mi crecimiento personal y profesional, guiándome por el buen camino de la educación.

A mi hija Mónica Andrea Cuesta Caicedo y mi Nieta María José Gamboa Cuesta, porque ellas son la razón de mi existir.

A mi compañero de estudio de la Maestría, Carlos Alberto Orozco Sandoval, quien me apoyó y compartió conmigo experiencias significativas

## Agradecimientos

A Dios por concederme la fortuna de estudiar esta importante Maestría en Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario, por permitir que en mi camino se cruzaran las personas indicadas y necesarias para llevar a cabo esta propuesta.

Igualmente, agradezco a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) por permitirme seguir creciendo y dándome la oportunidad de realizar la maestría en la modalidad virtual, la cual me dejó muy buenas y bonitas experiencias de aprendizaje autónomo y significativo.

Agradezco enormemente, a la asesora de mi proyecto Dra. **Nelly Tovar Torres**, por el acompañamiento oportuno en los momentos que más la he requerido, al igual que a los tutores virtuales de los cursos, por compartir sus conocimientos de manera muy profesional y respetuosa.

A la profesora Tomasa Medrano Ramos, presidenta de la Red Kambiri, a las mujeres Afro del Distrito de Turbo, quienes me permitieron realizar apropiadamente esta propuesta de trabajo aplicado.

A mis compañeros de la UNAD CEAD Turbo, por apoyarme en todo momento, alentándome a seguir adelante y a no desfallecer en los momentos que estuve a punto de dejarlo todo.

## Resumen

El presente proyecto aplicado da cuenta del trabajo comunitario realizado con las mujeres afrodescendientes del municipio de Turbo, quienes buscan empoderarse a través de la puesta en funcionamiento de una Escuela de Liderazgo con enfoque interseccional, de sororidad, y fortalecimiento ciudadano, permitiéndoles dinamizar procesos de participación activa en la toma de decisiones socio-políticas de su localidad/región. El trabajo de intervención social se fundamentó en el Método de Trabajo Social utilizando técnicas de Acción Participativa propias de este campo de conocimiento, y en cuatro etapas: Diagnóstico participativo, Planificación, Ejecución y Evaluación, de tal manera que se busca su real inclusión social. De esta manera, los resultados evidencian el cumplimiento de los objetivos específicos y el caminar hacia el logro del objetivo general desde un proceso que en todo momento tuvo en cuenta las necesidades, propuestas, y expectativas de las mujeres afro en aras de convertirse en agentes participativos en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas en su municipio a favor de las mujeres afrodescendientes. Queda en adelante la gran tarea de fortalecer la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrodescendientes en diversos niveles: seguir con las acciones y tareas planteadas en la etapa de planificación, vincular a otras mujeres a este “gran sueño”, gestionar recursos y lograr alianzas estratégicas que permitan impactar desde una perspectiva femenina al municipio.

***Palabras clave:*** Empoderamiento. Mujeres afrocolombianas Sororidad. Interseccionalidad. Fortalecimiento ciudadano

## Abstract

This report related to the applied project reports on the community work carried out with Afro-descendant women in the municipality of Turbo, who seek to empower themselves through the implementation of a Leadership School with an intersectional approach, sisterhood, and citizen strengthening, allowing them energize processes of active participation in socio-political decision-making in your locality/region. The social intervention work was based on the Social Work Method using Participatory Action techniques typical of this field of knowledge, and in four stages: Participatory Diagnosis, Planning, Execution and Evaluation, in such a way that its real social inclusion is sought. In this way, the results show the fulfillment of the specific objectives and the progress towards achieving the general objective from a process that at all times took into account the needs, proposals, and expectations of Afro women in order to become participatory agents. in decision-making and in the formulation of public policies in their municipality in favor of Afro-descendant women. From now on, the great task of strengthening the Afro-descendant Women's Leadership School at various levels remains: continue with the actions and tasks proposed in the planning stage, link other women to this “great dream”, manage resources and achieve strategic alliances that allow us to impact the municipality from a female perspective.

**Keywords:** *Empowerment*. Afro-Colombian women. Sorority. Intersectionality. Citizen strengthening

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	12
Justificación .....	16
Objetivos .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos específicos.....	18
Marco Conceptual.....	19
Los estereotipos sobre las mujeres afrocolombianas .....	19
Enfoque Interseccional.....	21
La sororidad como alternativa política.....	22
Fortalecimiento del ejercicio ciudadano .....	24
Metodología .....	26
Método del Trabajo Social .....	26
Etapa de diagnóstico participativo.....	26
Etapa de planificación .....	27
Etapa de ejecución .....	28
Etapa de evaluación.....	28
Resultados .....	30
Etapa de diagnóstico participativo .....	30
Entrevista 1. Profesora Tomasa Medrano Ramos (8 de octubre de 2021).....	36
Entrevista 2: Betty Isabel Gamboa (8 de octubre de 2021).....	37
Entrevista 3: Profesora Carmen Lucía Arroyo González (8 de octubre de 2021).....	37
Entrevista 4: Claudia Patricia Rivas (9 de octubre de 2021).....	38
Entrevista 5: Cira Lemos González (11 de octubre de 2021).....	39
Etapa de planificación de la Escuela de Liderazgo .....	40
Propuesta de trabajo de la Escuela de Liderazgo desde la política de inclusión social e interculturalidad en Turbo .....	41
Programa de formación en liderazgo.....	42
Propuesta metodológica para los talleres de capacitación.....	44
Módulo 1: Reflexión acerca del significado de ser mujer.....	45
Módulo 2: Derechos humanos y legislación, derechos de las mujeres .....	45

Módulo 3: Participación e incidencia política de las mujeres .....	46
Módulo 4: Territorio, hábitat y consulta previa para las comunidades afrocolombianas.....	47
Módulo 5: Mujer y paz, educación para la paz, posconflicto y resiliencia .....	48
Módulo 6: Mujeres negras, procesos organizativos y liderazgo .....	49
Aspectos a trabajar en la escuela .....	49
Etapa de Ejecución de la Escuela de Liderazgo .....	52
Contexto de ejecución de la propuesta .....	52
Lanzamiento de la Escuela de Liderazgo .....	54
Generalidades de las participantes.....	58
Etapa de evaluación de la Escuela de Liderazgo.....	74
Conclusiones .....	80
Recomendaciones .....	82
Referencias Bibliográficas .....	84

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Preguntas y respuestas sobre las necesidades más apremiantes en Turbo Antioquia... 32	32
<b>Tabla 2</b> Respuestas a la pregunta 1 ¿Cuáles cree son los mayores problemas que afrontan las mujeres afro en el Distrito de Turbo?..... 34	34
<b>Tabla 3</b> Respuestas a la pregunta ¿Cuál cree que sería la solución a esos problemas? ..... 34	34
<b>Tabla 4</b> Resultados a pregunta No. 3 ¿Como podría Ud. aportar a la solución de estas problemáticas?..... 35	35
<b>Tabla 5</b> Participación y organización de festivales para favorecer el empoderamiento de la mujer afro..... 50	50
<b>Tabla 6</b> Cronograma de actividades de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrocolombianas de Turbo..... 77	77



## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Mapa Político y Cultural de Turbo Antioquia</i> .....	53
<b>Figura 2</b> <i>Escuela de liderazgo de Mujeres Afrocolombianas de Turbo.</i> .....	54
<b>Figura 3</b> <i>Instalación de la Escuela de Lideresas Afro de Turbo.</i> .....	55
<b>Figura 4</b> <i>Jóvenes integrantes de Bullerengue las Chicas de Rojo.</i> .....	56
<b>Figura 5</b> <i>Instalación de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro del Distrito de Turbo.</i> .....	59
<b>Figura 6</b> <i>Asistentes a la Instalación de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro del Distrito de Turbo.</i> .....	60
<b>Figura 7</b> <i>Presentación Cultural en la Instalación de la Escuela de Liderazgo: Grupo de Bullerengue Bananeras de Urabá.</i> .....	61
<b>Figura 8</b> <i>Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Presidenta de la Red Kambirí.</i> .....	63
<b>Figura 9</b> <i>Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Presidente de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana Darién – Urabá - CEPAC URABA.</i> .....	64
<b>Figura 10</b> <i>Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Lideresa Glenis Gómez Gómez, Consultiva Nacional de la población NARP.</i> .....	65
<b>Figura 11</b> <i>Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Lideresa Política.</i> .....	66
<b>Figura 12</b> <i>Participación de las mujeres jóvenes.</i> .....	67
<b>Figura 13</b> <i>Participación de hombres y mujeres líderes.</i> .....	69
<b>Figura 14</b> <i>Participación de hombres y mujeres líderes a través del baile. Grupo de bullarengue los chicos de rojo.</i> .....	70
<b>Figura 15</b> <i>Otras actividades en el marco de la Escuela de Liderazgo, antes, durante y después de la instalación.</i> .....	70
<b>Figura 16</b> <i>Mujer ejerciendo el derecho al voto para la escogencia del nombre de la Escuela de Liderazgo.</i> .....	71
<b>Figura 17</b> <i>Galería Fotográfica 1.</i> .....	72
<b>Figura 18</b> <i>Galería Fotográfica 2.</i> .....	73

## Introducción

El reconocimiento de los mandatos constitucionales que determinan la obligatoriedad del Estado de proteger la diversidad étnica, lingüística, las riquezas culturales y naturales de la nación, así como, la responsabilidad de garantizar igualdad de derechos, de libertades y oportunidades sin discriminación por sexo, raza, clase, entre otros, y que, aplica tanto para hombres como para mujeres, hará que muchas de estas normatividades se conviertan realmente en instrumentos para la inclusión social de la población Negra, Afrodescendiente, Palenquera y Raizal-NARP. En este contexto, el trabajo con y de las mujeres negras, raizales y palenqueras representa un impacto significativo en el desarrollo sostenible del territorio que habitan; y también en su desarrollo como personas, ciudadanas y sujetos de derechos.

Con la premisa anterior este proyecto aplicado se planteó como objetivo empoderar a las mujeres afrodescendientes del Distrito de Turbo a partir de la implementación de una escuela de liderazgo. Por sus características el proyecto se enmarcó en la línea de investigación “Intersubjetividades, Contextos y Desarrollo” de la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades y, en la sublínea de “Justicia Social” de la Maestría en Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario.

El marco conceptual se fundamenta en primer lugar, en diferentes estudios e investigaciones que han profundizado en temas como los estereotipos sobre las mujeres afrocolombianas, el enfoque interseccional, la sororidad y el fortalecimiento del ejercicio

ciudadano; y en segundo lugar en las definiciones que al respecto se determinan desde la constitución política de Colombia y el Ministerio de Educación nacional

En el diseño metodológico del proyecto se implementó el método del trabajo social con cuatro etapas: 1. Diagnóstico participativo, 2. Planificación, 3. Ejecución y 4. Evaluación. En las diferentes etapas se utilizaron las técnicas e instrumentos pertinentes para alcanzar los resultados; es por ello que, en este proyecto se dispone de un análisis documental, una encuesta, los resultados de la observación participante, de las visitas domiciliarias y los consecuentes informes sociales.

Los resultados permitirán dar a conocer el diagnóstico realizado conjuntamente con la población participante, identificar los elementos claves para la conformación de una escuela de liderazgo y, de manera especial, los beneficios de empoderar a las mujeres de Turbo Antioquia, considerando los grandes aportes que ofrecen y pueden seguir ofreciendo al mejoramiento de las condiciones económicas, culturales y sociales de su territorio, además, estos resultados permiten estimar la importancia de implementar un enfoque intersectorial en las investigaciones sobre la mujer, de impulsar la sororidad en las comunidades y de fortalecer a las ciudadanas como estrategia para enfrentar la exclusión y la desigualdad social.

## Planteamiento del Problema

La Constitución política de Colombia de 1991 (2021) reconoce por primera vez a la nación como un Estado social de derecho, pluriétnico y multicultural. Este reconocimiento de la diversidad como una riqueza poblacional, medioambiental y cultural permite que los grupos étnicos sean considerados como “sujetos de derecho”, con un estatus diferenciado, lo que es evidente en varios artículos.

Se destacan a continuación: **Artículos 7 y 8** referidos a que el Estado debe proteger la diversidad étnica, y las riquezas culturales y naturales de la nación. El **Artículo 10** que plantea que la enseñanza impartida a las comunidades con tradiciones lingüísticas propias será bilingüe. El **Artículo 13**, referido a la igualdad de derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. **El Artículo 68**, relacionado con el derecho de los grupos étnicos a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural, y el **Artículo 43** que, aunque está dirigido a la población en general, resulta pertinente traerlo a colación pues se refiere a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sin discriminación. Otros tantos artículos y reglamentaciones protegen la identidad, los territorios, y dan prioridad para el acceso a servicios públicos como la salud y la educación. Se recuerda también algunas reglamentaciones como la **Ley 70 de 1993**, que reconoce la propiedad colectiva de la tierra de las comunidades afrocolombianas que históricamente han habitado un territorio. **Ley 397 de 1997**, por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 de la Constitución, ítems 6 sobre derechos culturales de los grupos étnicos.

La realidad es que la mayoría de las normatividades relacionadas con los grupos étnicos siguen en el papel, y lo que parecía un instrumento fundamental para una real inclusión social, no

ha sido tal, agravándose su situación especialmente en las regiones donde los altos niveles de violencia por los diversos conflictos armados no paran.

Algunas de las problemáticas a nivel de país que afectan intensamente a la población Negra, Afrodescendiente, Palenquera y Raizal-NARP, son:

- Tienen los mayores porcentajes de pobreza y exclusión: el último Informe del Censo Nacional de Población y Vivienda-CNPV 2018, entregado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE estableció que los NARP se estiman en 3 millones de personas, de los cuales un 30.6% se encuentra en situación de pobreza, (DANE: 2019). Si observamos los datos por ubicación geográfica, la población NARP está mayormente en los departamentos de Valle del Cauca, Chocó, Bolívar y Antioquia, la gran mayoría con los más altos índices de pobreza a nivel nacional.
- *Los conflictos armados los afectan con mayor rigor:* los problemas relacionados con el control territorial por parte de los diversos actores armados, sus disputas y ofensivas para dominar, los abusos de todo tipo han afectado la relación de dichas comunidades con el territorio, base de su existencia como colectivo (CNMH, 2013).
- *Acciones paternalistas de instituciones públicas/privadas y de la sociedad civil,* que lejos de aportar al fortalecimiento sociocultural de dichas comunidades, intervienen de manera coyuntural con un marcado modelo asistencialista, desconociendo prácticas milenarias; quebrantamiento de la estructura sociocultural y debilitamiento de procesos de autonomía y autosuficiencia, en una clara perspectiva de homogenización.
- *Invisibilización de sus aportes en la construcción de nación:* el desconocimiento de la historicidad de los grupos étnicos y particularmente de los afrodescendientes es una manera de justificar relaciones sociales racistas, clasistas y discriminatorias sobre las cuales se

sustenta el capitalismo mundial y que se hacen evidentes en cada rincón de la geografía nacional y en todos los sectores de la sociedad.

A las anteriores problemáticas, se unen las dificultades para acceder a determinados programas y permanecer en la educación superior, lo que incide posteriormente en su ubicación laboral y los lleva en un gran porcentaje a la informalidad.

Las anteriores problemáticas afectan con mayor rigurosidad a las mujeres afrodescendientes, pues los imaginarios que se han construido socialmente sobre el género y la raza, marcan de manera particular y diferenciada su vida, en las relaciones que establecen con los otros, especialmente porque recaen sobre ellas una serie de estereotipos que limitan su reconocimiento como sujetas de derecho y por el contrario, su existencia es percibida desde la cosificación y desvalorización, estableciéndose así, una serie de desventajas en términos de acceso a derechos, oportunidades y posibilidades de desarrollo.

Utilizando el método del Trabajo Social con cuatro etapas, se definieron las problemáticas que más afectan a las mujeres afrodescendientes del Distrito de Turbo, para ello se aplicaron algunas de sus técnicas lo que permitió avanzar en un diagnóstico participativo, con visitas domiciliarias para realizar entrevistas, y luego encuestas. Los resultados de la sistematización de estos instrumentos permitieron detectar algunas situaciones críticas estructurales, como el desempleo y/o las pocas oportunidades de un trabajo digno (con seguridad social, sueldos acordes a la labor/experiencia y estabilidad laboral); discriminación étnico/racial; falta de focalización de las políticas públicas dirigidas al bienestar de las mujeres afro en términos de servicios públicos e infraestructura; violencia intrafamiliar (maltrato físico y verbal); embarazos a temprana edad; marginalidad social y pérdida de valores por influencia del narcotráfico en la región.

Igualmente, y de manera específica manifestaron dificultades en el acceso a una educación de calidad; problemas de identidad por ser mujer, negra y pobre; limitadas posibilidades de uso de información y tecnología, pocos espacios de participación ciudadana y de representación en los órganos de poder político, pues las mujeres no votan por mujeres, sino que le sirven de escalera y trampolín a los hombres, los cuales continúan legislando sin tener en cuenta sus condiciones particulares.

En los colectivos de mujeres afro del distrito de Turbo, se analizaron desde varias posturas la situación de la mujer negra, basándose en su cotidianidad, la tradición étnica, el sistema cultural y la exclusión, lo que ha venido restringiendo su vinculación a diversos escenarios, especialmente el socio-político y económico, además de otros factores tales como su presencia en los medios de comunicación, y en la divulgación y reconocimiento de los derechos de la mujer, basados en la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, estos aspectos han incidido para que en el municipio, liderado por hombres, se replanteen posturas frente a la participación de la mujer negra y para que las nuevas políticas comiencen a hacerse efectivas.

En este sentido, conjuntamente se planteó la necesidad de buscar estrategias para empoderar a las mujeres afrodescendientes del Distrito de Turbo a través de la creación de una Escuela de Liderazgo con un enfoque de solidaridad, interseccionalidad y fortalecimiento ciudadano para dinamizar procesos de participación activa en la toma de decisiones socio-políticas de la región.

## **Justificación**

La investigación tuvo como objetivo empoderar a las mujeres afrocolombianas en el distrito de Turbo en el departamento de Antioquia, permitió conocer los beneficios de implementar una Escuela de Liderazgo enfocada de manera especial a las mujeres afrocolombianas de Turbo – Antioquia y destacó la existencia de iniciativas similares que buscan la transformación positiva en la vida de estas mujeres y de sus comunidades.

La importancia del estudio se concreta en la visibilización de las problemáticas que caracterizan a la población Negra, Afrodescendiente, Palenquera y Raizal-NARP y, de manera específica, a las mujeres de estas comunidades en el distrito del Urabá Antioqueño trabajado, pero también en las posibilidades reales que tienen estas mujeres de empoderarse en favor de su comunidad, aspecto que debe preocupar a la academia y a todas las instituciones en favor de la eliminación de las desigualdades y de la exclusión social.

En el contexto actual está presente la necesidad de promocionar e incentivar acciones de cambio. En el marco de este proyecto se considera que una forma de hacerlo es a través de las escuelas de liderazgo y del empoderamiento de las mujeres afrodescendientes; por lo tanto, las instituciones de todo orden, las mujeres afrodescendientes de otras regiones del país, cuentan ya con una justificación a través de la cual multiplicar el conocimiento y valoración de los beneficios que trae a los territorios la implementación de escuelas de liderazgo para empoderar a la mujer, de esta manera, seguramente en un futuro se logrará el apoyo de las entidades territoriales para su impulso a nivel nacional.



Es pertinente mencionar aquí que uno de los mayores beneficios de la propuesta radica en que generó nuevo conocimiento para la investigadora y para las mujeres participantes del proyecto. Reafirmo que el empoderamiento femenino favorece el liderazgo y la participación de las mujeres afro en la toma de decisiones, así como, el reconocimiento de su valor y su papel en el desarrollo económico y social, de ahí que, la propuesta de escuelas de liderazgo puede contribuir a la consolidación de modelos alternativos de desarrollo fortalecidos precisamente por esa participación femenina empoderada.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Empoderar a las mujeres afrodescendientes del Distrito de Turbo a través de la creación de una Escuela de Liderazgo con un enfoque de interseccionalidad, sororidad, y fortalecimiento ciudadano para dinamizar procesos de participación activa en la toma de decisiones socio-políticas de la región.

### **Objetivos específicos**

Diseñar un programa de Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrodescendientes que fortalezca la participación ciudadana, y la dinamización de políticas públicas en favor de esta población.

Ejecutar acciones de capacitación y formación ciudadana para la gestión, que permitan la vinculación de las mujeres afro en espacios de participación, coordinación, y concertación con entidades públicas y privadas.

Evaluar el proceso llevado a cabo en la Escuela de Liderazgo en Turbo, para monitorear su pertinencia y prospectiva.

## Marco Conceptual

### Los estereotipos sobre las mujeres afrocolombianas

En relación con los estereotipos sobre las mujeres afrocolombianas Tovar & Caicedo (2022), señalan que:

Los estereotipos tejidos sobre las mujeres afrocolombianas se basan en las concepciones acerca de las razas, considerando que unas son superiores a otras, lo que ha permitido mantener los privilegios de las élites blanco-mestizas a costa de la esclavitud y explotación de otros seres humanos (Tovar, N. y Caicedo, M., 2022, p.433).

A pesar que hace 170 años se abolió la esclavitud, Tovar N. y Caicedo M., (2022) consideran que la población afrodescendiente “sigue siendo discriminada y, aún se conservan las cadenas de la desigualdad, la marginalidad y la exclusión. En este contexto, las mujeres afro son las que más sufren este flagelo” (p.433). Lozano (2009) plantea que la “sociedad capitalista, blanca y patriarcal, ha subordinado a las mujeres por no ser iguales al sujeto para el que fueron elaborados los derechos ciudadanos: varón, blanco, adulto y propietario de tierras”. Y continúan Tovar N. y Caicedo M., (2022) planteando que de modo similar, esto ha significado para las mujeres negras no ser sujetas de derechos, estar ubicadas en la periferia, que su identidad esté construida por el dominador con base en estereotipos alrededor de su cultura, intelecto, capacidades, cuerpo y sexualidad (p.433).

En esa perspectiva, es preciso analizar lo que plantea Cruz (2017) de “cómo las relaciones históricas de poder y dominación sustentadas en la superioridad racial de unos grupos humanos sobre otros” han creado condiciones de “desigualdad para las mujeres afro, generando necesidades

específicas en relación a su condición étnico-racial, lo cual ha tenido un soporte determinante para la reproducción de imaginarios que permiten ubicarlas en una escala social de inferioridad, si se compara con mujeres blanco-mestizas” (Tovar, N. y Caicedo, M., 2022, p.433).

Lo anterior lleva a considerar a las mujeres afrodescendientes en tareas, oficios o profesiones relacionadas con la servidumbre o para actividades de menor valoración social: excelentes cocineras o cuidadoras de niños (nanas), buenas aseadoras, extraordinarias bailarinas y mejores amantes, desconociendo sus grandes aportes a las artes, la ciencia, el desarrollo tecnológico, la política y demás áreas del conocimiento (Tovar, N. y Caicedo, M., 2022, cita a Viveros, (2012) y Lozano, (2009).

Igualmente, existe una marcada “exotización y erotización” del cuerpo de las mujeres negras, es decir, imágenes y discursos que posicionan percepciones tales como “buena para el sexo”, “cuerpo caliente”, “mujer fuerte” “de labios y nalgas prominentes”, que reproducen los imaginarios fundamentados en el racismo y el sexismo de las épocas del esclavismo, invisibilizándolas como sujetas sociales y reduciéndolas a objetos, lo que las hace proclives a violencias de género en la vida pública: laboral, educativa, como ciudadana, en cargos de poder, y calladamente en lo privado: cotidianidad y familia, pues su representación social permea la conducta de los otros frente al ser femenino afro. (Meneses 2014; Lozano, 2009, Cruz, 2017).

Meneses (2014) afirma que la mujer negra es invisibilizada en la representación de la belleza, como sujeta política, histórica e intelectual; de allí que se construya una “desechabilización” sobre ella. Los estereotipos que se fomentan en la sociedad, y que se refuerzan a través de la repetición automática, de manera anónima o impersonal, y cuyos principios de clasificación no se verbalizan, generan imaginarios frente a lo que representa la mujer

afrodescendiente. Así, la representación social en torno a las mujeres negras está permeada por la cosificación y la desechabilización de las relaciones que se construye con ellas.

### **Enfoque Interseccional**

Las mujeres Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras-NARP, pertenecientes a organizaciones y otras desde el feminismo negro, consideran que han sido subutilizadas especialmente en el campo político, porque este ha sido dominado por los varones; generando reflexión, búsqueda de visibilidad y respaldo organizativo, tal situación las lleva en primera instancia a participar en acciones comunitarias, de solidaridad, y vecindad, que les sirve de motivación, en lo que Kimberlé Crenshaw (2016), profesora de la Universidad de Columbia hace 30 años, denominó “interseccionalidad”, concepto jurídico que fue satanizado y considerado revolucionario. Para los conservadores estadounidenses era la palabra más odiada, la derecha lo veía como “el nuevo sistema de castas” que pone a las personas no blancas y no heterosexuales en la cima. En 1989 la docente lo utilizó para describir cómo la raza, la clase, el género y otras características individuales se "cruzan" entre sí y se superponen.

Así, el enfoque interseccional es la interacción entre varios factores sociales que definen a una persona, de tal manera que la identidad está constituida por varios rasgos o características: género, etnia, procedencia o incluso la edad, combinándose de distintas formas y generando desigualdades o ventajas diversas.

La “interseccionalidad”, en cierto sentido, se ha vuelto viral durante las últimas décadas, lo que ha provocado una reacción violenta de la derecha.

Para Marta Martínez Tijeras (2014), desvelar las reivindicaciones de las mujeres afro, sus estrategias de lucha y visibilizar las desigualdades interseccionales que forman parte de su construcción identitaria, implica analizar los ejes de opresión, y las relaciones de poder que se dan en torno al género, la raza y la clase social, rompiendo con las generalizaciones y facilismos que se hacen en el trabajo con estos colectivos. Se busca entonces, que las intervenciones sociales se adapten a las necesidades reales de las personas con las que se va a intervenir.

### **La sororidad como alternativa política**

La sororidad según Diana Angulo (2017) hace referencia a una “dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo” (p.39) que implica lazos de solidaridad y colaboración mutua entre diversos actores y en muchos aspectos de la vida social.

Ahora bien, ampliando el panorama de sentido de las mujeres afro como sujetos solidarios, abordamos el concepto de “sororidad” traído por Mónica Pérez (2004), quien profundiza y explica el comportamiento de las mujeres, las relaciones que surgen entre ellas ya que une la historia de las mujeres negras, sus opresiones y sus formas de habitar el mundo de tal forma que según Jabardo, M. (2012). conjuga “el conocimiento, la conciencia y las políticas de empoderamiento”.

En ese sentido el término '*sonoridad*' y derivados, como en "*saludos sororos*", "*en sonoridad*", hace alusión específica a la solidaridad entre mujeres en el contexto patriarcal, es decir, en el contexto de un sistema social que no parte de la consideración de que todas las personas tienen un cerebro y una mente humanas (consideración comprendida por más gente en el siglo XX que, aplicada a la organización social, daría lugar a sociedades no patriarcales), sino que parte de la falacia biologicista patriarcal, por la que se justifica organizar la sociedad en función del sistema sexo-género, que parte a su vez de la clasificación básica de las personas en dos grupos definidos

por el hecho biológico de que se disponga de un pene o de un útero (dejando fuera además cualquier otro hecho biológico relacionado con el sexo), y que le asigna a cada uno de los grupos un papel definido desde la visión patriarcal, por el cual el “hombre” es superior en todos los sentidos a la “mujer” y debe, por tanto, asumir el control de la sociedad incluido el cuerpo de la mujer.

Una mujer sororizada, es aquella que sin dilación ni egoísmo apoya incondicionalmente a otra mujer. Según Pablo Delgadillo Vallejo y Emma Trejo Martínez (2022), sororidad, es un pacto entre mujeres y para mujeres. “El término sororidad emerge como alternativa a la política que impide a las mujeres la identificación positiva de género, el reconocimiento, la incorporación en sintonía y la alianza” (s.p.).

Kate Millet (1975) en los años sesenta utilizó el concepto de la sororidad dentro del feminismo radical de la segunda ola. Sin embargo, casi cincuenta años antes, el escritor español Miguel de Unamuno planteó la necesidad de acuñar un término al que llamó “sororidad” para referirse a la hermandad femenina, y lo utilizó por primera vez en su novela *La tía Tula* (1921). Lo usó para poner nombre al “amor de la hermana”.

En el caso de las mujeres afrodescendientes integrantes de la Escuela de Liderazgo, la interseccionalidad y la sororidad se evidencian en la unión para sacar adelante proyectos como el que se está llevando a cabo en el barrio la Lucila, una apuesta que busca mejorar la seguridad alimentaria, y cuya hermandad de género, es ya considerada como una “teoría conspirativa”, que busca dotar a las mujeres de herramientas políticas, para defenderse, para actuar, y para participar.

### **Fortalecimiento del ejercicio ciudadano**

Fue común que las mujeres negras fueran discriminadas y se les negara el derecho a ser ciudadanas, ya que eran consideradas de propiedad de sus amos y posteriormente de sus esposos, solo después de grandes luchas en las cuales asesinaron a muchas mujeres; en 1853 en Vélez (Santander) se promulga por primera vez en la Constitución Política de esa provincia, el derecho de las mujeres a elegir y ser elegidas; pero curiosamente en Colombia, solo “hasta el Acto Legislativo No.3 de 1954” se establece el voto femenino, anticipándose apenas a cuatro países del área, pues los demás ya lo habían institucionalizado.

No obstante, el logro del voto femenino, los procesos socio-históricos de discriminación y exclusión han impedido que las mujeres dejen de ser solo votantes para participar en ámbitos de decisión y poder, lo que ha sido generalizado para las mujeres blanco-mestizas, pero “No” para las mujeres afrodescendientes. Aún hoy los hombres ponen los candidatos, y las mujeres votan por ellos, los apoyan en labores secundarias y son el adorno de las campañas; un ejemplo fehaciente se da en el Distrito de Turbo, en donde su Concejo Distrital está conformado por diecisiete honorables ediles y solo dos de ellos son mujeres: una mestiza y una afro.

De esta manera se retoma uno de los planteamientos del Ministerio de Educación Nacional que dice:

Se pretende que tanto la participación como la representación sean ejes articulados en la toma de decisiones, permitiendo fortalecer el ejercicio democrático y ciudadano de quienes hacen parte de territorios, comunidades, organizaciones, instituciones, grupos que integran el conjunto de la sociedad (s.f.)



Diana Angulo (2017) afirma sobre la importancia que en las organizaciones sociales se generen procesos de “acción colectiva desde la interseccionalidad y la sororidad para el fortalecimiento político comunitario” (p.11). Es de anotar que el enfoque interseccional alude a las varias situaciones de discriminación y marginalidad que tienen en este caso las mujeres afrodescendientes, algunas pueden ser: el género, la raza/etnia, la clase, la orientación sexual y la edad (p.15).

David Jiménez (2011), complementa el análisis al plantear cómo la educación especialmente la formal se ha “convertido en la plataforma idónea para sustentar las reivindicaciones que favorecen las transformaciones de orden político, social y cultural” (p.87) de las poblaciones afro en Colombia. De esta manera, se evidencia la importancia de vincular específicamente a la educación superior especialmente aquellas que ofrecen programas de Etnoeducación (educación propia) en espacios de lo que hoy se denomina la interculturalidad (p.93).

En la Escuela de Mujeres Afrocolombianas del Distrito de Turbo, se resalta como estrategia y herramienta lo concerniente a la Agenda 2030: entre otros (ODS) se plantea el *Objetivo 5: “lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”*. El *Objetivo 10: “Reducción de las desigualdades”*: que busca potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. (ONU Mujeres, s.f.)

## Metodología

En el desarrollo metodológico se tuvieron en cuenta las propuestas de Martha Cardona y Rosalía Burgos (2014), y de Idoia Martín Aranaga (2018), quienes plantean las principales características de un proyecto aplicado y las técnicas de intervención desde el Trabajo Social, por lo que primero se realizó un trabajo orientado a la definición de problemas locales/regionales a partir de los conocimientos disciplinares y profesionales específicos de quien lo gestionó, y segundo, las posibles soluciones, que implicaron poner en juego ciertas destrezas de trabajo con la comunidad y capacidad analítica para generar alternativas innovadoras.

### Método del Trabajo Social

La metodología de intervención social se realizó teniendo en cuenta el método del Trabajo Social con cuatro etapas: 1. Diagnóstico participativo, 2. Planificación, 3. Ejecución, y 4. Evaluación

#### *Etapas de diagnóstico participativo*

Aquí se utilizaron varias estrategias de recolección de información, a fin de delimitar el problema de forma participativa y vinculando a las mujeres afro. Se utilizaron varias técnicas de intervención provenientes del Trabajo Social y técnicas documentales como:

**Análisis documental.** Para recoger información que permitiera lograr un mayor conocimiento del contexto socio-espacial de las mujeres afro, además de las políticas públicas definidas hacia este grupo poblacional en el municipio de Turbo se utilizaron documentos institucionales, mapas y gráficos disponibles de manera física y/o virtual.

**Encuesta.** Se aplicó una encuesta semiestructurada a 25 mujeres y hombres, para recoger datos que permitieran conocer más en detalle las necesidades y propuestas de los participantes.

**Observación participante.** Este instrumento fue el más utilizado pues implica la obtención de información de manera informal, dirigiendo la atención a un hecho de la realidad para encontrarle sentido. Se basa en el registro, análisis y conclusiones.

**Visita domiciliaria.** Se relaciona con la entrevista pues permite la obtención de la información en el contexto natural del entrevistado o en su lugar de residencia. Estas se realizaron a 10 mujeres y 4 hombres mediante conversaciones interpersonales con los entrevistados.

**Informe social.** Este instrumento se deriva de la observación participante y las visitas domiciliarias o entrevistas, en donde se refleja la situación problemática planteada y las posibles alternativas de solución.

### ***Etapas de planificación.***

Implicó la toma de decisiones para la acción, de manera que la intervención se presentó de manera controlada. Se encuentran como técnicas de intervención el diseño del proyecto de una Escuela de Liderazgo, algunas técnicas de organización y de toma de decisiones para la consolidación del proyecto.

En términos generales se realizó lo siguiente:

- Definición de objetivos de la Escuela de Liderazgo
- Definición de la Misión y Visión de la Escuela
- Organización de un programa de capacitación en liderazgo para mujeres afro (temáticas/subtemáticas, metodologías y tiempos)
- Establecimiento de acciones, metas y tareas de corto, mediano y largo plazo

- Participación y organización de festivales relacionados con la cultura afro

### ***Etapa de ejecución***

El ámbito de actuación fue la comunidad conformada por hombres y mujeres del distrito de Turbo. En el proceso de consolidación de la Escuela de Liderazgo se aplicaron algunas técnicas para favorecer la creatividad, la información grupal con expertos (conversatorio y consulta pública), técnicas de animación social y de realización de proyectos sociales, y que de manera más directa fue la aplicación metodológica de la Acción Participativa.

En síntesis, se realizó lo siguiente:

- Lanzamiento público de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrodescendientes
- Escogencia de manera democrática del nombre de la Escuela de Liderazgo
- Conversatorios y capacitaciones con mujeres afrodescendientes
- Participación activa en eventos culturales que resaltan la cultura negra
- Convenios con diversas entidades para la realización de actividades

### ***Etapa de evaluación.***

En esta se comprueba en qué medida los resultados obtenidos coinciden con los deseados y con los objetivos planteados. Se utilizaron las técnicas de Observación sistematizada, Gráficos de programación y Técnicas de Documentación (Memorias, Informes periódicos y finales, Hoja estadística de Actividades).

Se puede sintetizar esta etapa con las siguientes actividades:

- Aplicación de una evaluación cuantitativa y cualitativa, para valorar el grado de idoneidad (programa necesario/programa real), Eficacia (Objetivos pretendidos/Resultados obtenidos), y grado de Eficiencia (resultados obtenidos/medios requeridos)
- La satisfacción de las mujeres frente al liderazgo que han comenzado a asumir en sus contextos (laboral, familiar, barrial, educativo).
- La incursión de mujeres afro (lideresas de la Escuela) en “Procesos Políticos Comunitarios”, a raíz de las elecciones locales/regionales y Distritales con muy buena aceptación.

## Resultados

### Etapa de diagnóstico participativo

En este primer momento, se priorizó junto con las mujeres afrodescendientes provenientes de varios sectores marginados de Turbo sobre las necesidades más apremiantes, quienes pronosticaron lo que sucedería a futuro sino se modificaba la situación problemática, permitiéndoles establecer posibles acciones.

Este diagnóstico implicó indagar sobre la existencia de políticas públicas locales y/o regionales de inclusión social étnica dirigidas a mujeres; las estrategias de acción entre entidades gubernamentales y líderes comunitarias; las experiencias previas organizativas de mujeres negras en la subregión, y la creación de otras Escuelas de Liderazgo en Turbo.

Una herramienta fundamental sobre políticas públicas fue analizar el Plan de Desarrollo del Distrito de Turbo Ciudad Puerto 2020–2023 (p.145), ya que con un enfoque poblacional plantea que las comunidades negras deben ocupar una posición importante como sector, permitiendo a 10.000 personas beneficiarse de la oferta institucional relacionada con un enfoque étnico. Se parte de una línea base de 8.000 personas, como quiera que la población del Distrito de Turbo en su mayoría (87%) es afrodescendiente. Se observa, además, incrementar en 15.000 personas beneficiarias la oferta institucional relacionada con Equidad de Género, toda vez que existe una línea base de 10.000 personas atendidas, para ello enfatiza en que a las mujeres se les asignará una cuota importante de la oferta institucional.

Es de anotar que en el mismo Plan de Desarrollo se plantea gestionar en dicha vigencia un programa de fomento de la identidad afro, el cual iniciará desde la primera infancia con miras a lograr individuos que tengan la capacidad de conciliar las diferencias y convivir en paz. Esta iniciativa tiene un mayor direccionamiento hacia la educación de niños y niñas de la zona rural, con el fin primordial de proteger la diversidad étnica y cultural afro (p.273).

Todo lo anterior indica que se cuenta con los fundamentos legales que facilitan la gestión de recursos a fin de crecer organizativamente y poder darle el giro de ente educativo que velará por la formación integral de las lideresas que se preparan para asumir retos de importancia en el distrito.

Sobre las experiencias organizativas de mujeres afrodescendientes en Colombia, se destacan algunas porque existen y persisten a pesar de las grandes dificultades y de muchas luchas emprendidas para consolidarse. Además nos han servido de modelo para adoptar algunas de sus estrategias que permitirán fortalecer nuestro trabajo en la Escuela de Liderazgo, y aplicar la sororidad, entre todas, son: Red departamental de mujeres chocoanas; Escuela Nacional de Liderazgo Afrocolombiano-Nelson Mandela; Movimiento Nacional CIMARRON Mujeres Afrocolombianas; Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas-CNOA; Fundación AVP para el desarrollo social; Escuela para el liderazgo y fortalecimiento organizacional de mujeres afrocolombianas en el departamento de Chocó.

En el Distrito de Turbo, existen experiencias organizativas de mujeres afrodescendientes, como: Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas de Colombia Kambiri, y cuya directora nacional reside en Turbo. Realizan actividades de formación y participación política, emprendimientos, acompañamiento a las mujeres en la reivindicación de sus derechos. Tiene 20 años de existencia y la conforman 2.000 mujeres ubicadas en los departamentos de Chocó, Valle del Cauca,

Antioquia, Guajira, Santander de Quilichao, entre otros departamentos. Dentro de sus principales objetivos está velar por la promoción, organización, participación y desarrollo de las mujeres afrocolombianas, a través de la comunicación permanente, difusión y defensa de sus derechos basados en los principios de solidaridad y equidad. Así mismo, llevar la representación y la vocería de las mujeres afro a nivel nacional e internacional, ante las instituciones del gobierno y entidades privadas para desarrollar sus procesos de participación y promoción.

Aplicación de encuestas a diez mujeres y cinco hombres afrocolombianos.

**Tabla 1**

*Preguntas y respuestas sobre las necesidades más apremiantes en Turbo Antioquia.*

Preguntas	Encuestados	Respuestas
¿Cuáles cree son los mayores problemas que afrontan las mujeres afro en el Distrito de Turbo; ¿Enumere al menos 3 de los principales en orden de importancia?	15	15
Falta de oportunidades de empleo y trabajo digno		8
Falta de oportunidades en de educación		10
Discriminación racial, política y laboral		5
Violencia Intrafamiliar, maltrato físico y verbal		7
Analfabetismo e ignorancia		10
Machismo, exclusión y subvaloración del género femenino		7
Madre solterísimos o madres Cabezas de familia		7
Falta de identidad		4
Marginalidad social		4
Embarazos no deseados a temprana edad		2
Oportunismo		2
Perdida del enfoque por la influencia del narco trafico		2



Carecer de lideresas que asuman las riendas de los movimientos femeninos para que las mujeres crezcan políticamente, pues se necesitan mujeres para cambiar la mentalidad corrupta de los hombres.		5
¿Cuál cree que sería la solución a esos problemas? puede dar 3 sugerencias	15	15
Educación y Capacitación a la Mujer		10
Mayor inversión en educación por parte del Estado		10
Proporcionarle a la mujer oportunidad de educación y empleo		10
Empoderar los conocimientos de la mujer		7
Brindar espacios de socialización y conocimientos ancestrales		4
Foros en donde se eduque sobre la belleza negra		4
Reconocimiento del aporte de la mujer a la sociedad		7
Enseñarle a valorarse como mujer		4
Conformación de equipos de trabajo para el emprendimiento		3
Respeto y capacitación en igualdad de derechos		7
Educación y dignificación a la mujer en diferentes tópicos		7
¿Cómo podría Ud. aportar a la solución de estas problemáticas?, enuncie al menos 1	15	15
Establecimiento de escuela de liderazgo		7
Realizando charlas sobre las leyes que las amparan, para el empoderamiento de las mujeres		7
Organizando movimientos que luchen por los derechos de la mujer y sensibilizando y educando los hogares de las mujeres afro		10
Promoviendo la libertad de la mujer, la educación crítica y dignificadora de la mujer		5
Realizando charlas de conocimiento de las raíces culturales, históricas e identidad.		5
Capacitación en educación sexual, planificación familiar y responsabilidad social		3

*Nota.* Preguntas y respuestas de la etapa de diagnóstico para la identificación de la situación problemática y de las posibles acciones a implementar. Elaboración propia.

**Tabla 2**

*Respuestas a la pregunta 1 ¿Cuáles cree son los mayores problemas que afrontan las mujeres afro en el Distrito de Turbo?*

- 
- Falta de educación
  - Falta de capacitación
  - Carecer de lideresas que asuman las riendas de los movimientos femeninos para que las mujeres crezcan políticamente, ya que se necesitan mujeres para cambiar la mentalidad corrupta de los hombres
  - Falta de empoderamiento de la mujer, desconocimiento del aporte de las mujeres a la vida social
  - Exclusión y falta de oportunidades de empleo
  - Madresolterismo o madres cabezas de familia
  - Falta de identidad
  - Marginalidad social
  - Analfabetismo e ignorancia
  - Discriminación racial, política y laboral
  - Perdida del enfoque por la influencia del narcotráfico
  - Oportunismo
- 

*Nota.* En esta tabla se presentan los problemas encontrados en orden de importancia de acuerdo con la enumeración otorgada por las personas encuestadas.

**Tabla 3**

*Respuestas a la pregunta ¿Cuál cree que sería la solución a esos problemas?*

- 
- Educar y capacitar a la mujer
  - Mayor inversión por parte del Estado
  - Proporcionarle a la mujer oportunidad de educación y empleo
-

- 
- Empoderar los conocimientos de la mujer
  - Brindar espacios de socialización y conocimientos ancestrales
  - Foros en donde se eduque acerca de la belleza negra
  - Reconocimiento del aporte de la mujer a la sociedad
  - Enseñarle a valorarse como mujer
  - Conformación de equipo de trabajo para el emprendimiento
  - Respeto y capacitación en igualdad de derechos

Educar y dignificar a la mujer en diferentes tópicos

---

*Nota.* En esta tabla se presentan las sugerencias presentadas por las personas encuestadas. Fuente Elaboración propia

#### **Tabla 4**

*Resultados a pregunta No. 3 ¿Como podría Ud. aportar a la solución de estas problemáticas?*

- 
- Estableciendo una escuela de liderazgo
  - Realizando charlas sobre las leyes que las amparan, para el empoderamiento de las mujeres
  - Organizando un movimiento que luchen por los derechos de la mujer, sensibilizando y educando los hogares de las mujeres afro
  - Promoviendo la libertad de la mujer, la educación crítica y dignificadora de la mujer
  - Realizando charlas de conocimiento de las raíces culturales, históricas e identidad
  - Capacitación en educación sexual, planificación familiar y responsabilidad social
- 

*Nota.* En estas respuestas los encuestados plantearon al menos una solución para la problemática encontrada. Elaboración propia

Mediante la aplicación del instrumento y el análisis de los resultados se concluyó que las personas encuestadas están en capacidad de reflexionar, movilizar sus conocimientos para proponer estrategias que permitan reconstruir el tejido social de las mujeres afrocolombianas de

Turbo, planteando situaciones reales de sus contextos y la búsqueda de soluciones a las principales problemáticas de la mujer.

Aplicación de visita domiciliaria para entrevistar principalmente a mujeres afrodescendientes en sus viviendas.

La aplicación de las visitas domiciliarias se realizó con base en entrevistas. A continuación, se presentan algunas de ellas:

***Entrevista 1. Profesora Tomasa Medrano Ramos (8 de octubre de 2021).***

Su casa es un museo de artesanías producidas por manos de saberes afrodescendientes. Se le preguntó acerca de la discriminación de las mujeres afro en el sector educativo y laboral, las principales necesidades de éstas, su participación en política, la importancia de constituir una escuela de mujeres líderes en Turbo. Responde que la discriminación racial existe, pues ella ha sido víctima cuando era estudiante de la Universidad de Antioquia en Medellín, en donde con letreros en los baños la insultaban por ser negra, igualmente, en los buses en casos extremos se sentaban junto a ella, o los hombres le lanzaban propuestas obscenas. Los compañeros de estudio no la llamaban por su nombre, solo era la negra. En el ámbito laboral ha sido poco discriminada porque labora como educadora en un colegio en donde la mayoría son negros. Considera que la mayor necesidad de las mujeres es la educación, ya que esta las hace conscientes de sus valores, de sus características físicas e intelectuales y evita que sean presa fácil de todo tipo de discriminación, o al menos aprenden a hacerse respetar, a valorar lo propio con sus fortalezas y debilidades. Pertenece a la Red de Mujeres Afrocolombianas Kambiri, a través de la cual ha logrado obtener respeto y conciencia de lo que significa ser mujer afro en este país, pero considera

necesario constituir una Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro porque es para unir fuerzas y luchar juntas, ya que no es fácil para las mujeres afro sostener procesos organizativos, por eso apoyo esta iniciativa.

***Entrevista 2: Betty Isabel Gamboa (8 de octubre de 2021)***

En su residencia del barrio Obrero, me recibe con una canción, pues es poetiza costumbrista y cantante afro, además de ser la presidenta de la Junta de Acción comunal de su barrio. Dialogamos acerca de las dificultades de las mujeres afro para desempeñarse en puestos públicos, al igual que la de ejercer liderazgos populares. Responde que los liderazgos son difíciles por varios factores, la desconfianza de las otras mujeres, la falta de apoyo comunitario pues toca laborar con las uñas, además la falta de educación, la persecución de los hombres que son quienes quieren manejarlo todo. Cuenta que Manejó la casa de la mujer (oficina de inclusión social), espacio en donde se apoya a las mujeres con emprendimientos, en asocio con organizaciones se trabaja el tema de la educación, pero faltan muchos recursos para desarrollar acciones que benefician realmente a las mujeres. Considera apropiado tomar conciencia del rol importante de la mujer en el hogar, de convertir al compañero en un aliado, que apoye a las mujeres en su crecimiento profesional. Cree que es importante tener la escuela de mujeres afro para que surjan muchas más lideresas que cambien el modo de pensar especialmente de la juventud.

***Entrevista 3: Profesora Carmen Lucía Arroyo González (8 de octubre de 2021)***

En su residencia del barrio Chucunate (Fundadores). Dialogamos acerca de la discriminación racial, de los procesos educativos para la mujer negra, de las necesidades o

problemas que afectan a las mujeres en cuanto a lo laboral, de la discriminación de las niñas afro en el colegio, así como la importancia de conformar una escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas. Responde que la discriminación racial no la ha sufrido, porque todos sus estudios los realizó en la región con mayoría de población negra. Respecto al rol de educadora, concientiza a niñas y niños en el respeto y amor por sus costumbres afro, utiliza prendas como el turbante, promueve la representación de las modas típicas para su conservación en las nuevas generaciones. En el colegio donde trabaja las niñas no son discriminadas por ser afro, sino por ser pobres, ya que hay algunas que no tienen ni el uniforme, van descalzos, y “mal presentados” de acuerdo a las reglas del colegio. En calidad de docente, realiza con los estudiantes bazares con las personas que más tienen, para recolectar para los que no tienen nada. Sobre la discriminación laboral de las mujeres afro, considera que en el territorio no hay fuentes de empleo para mujeres ni mestizas ni afro, el desempleo es muy elevado y eso explica la delincuencia y prostitución en menores de edad, hace falta que las mujeres se capaciten más, estén listas para los cambios que surgen a todo nivel. Sobre la constitución de una escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas, cree que es una buena idea para que las niñas, jóvenes y mujeres adultas, tengan un horizonte, especialmente velar por la formación constante para que asuman liderazgos que las lleven a ocupar puestos políticos importantes, como concejales, alcaldesas, diputadas, ya que los hombres no han hecho mucho por nosotras.

***Entrevista 4: Claudia Patricia Rivas (9 de octubre de 2021)***

Es Administradora de Empresas residente en el barrio Buenos Aires. Se habló sobre la situación de los niños y niñas con el Covid 19, y las mujeres afro. Expresó que no es amante de vestirse en la forma que lo hacen las que reivindican lo afro, pero que sí es importante que a las

niñas se les enseñe los valores defendidos por nuestras ancestras, para lo cual es importante la creación de la escuela de lideresas afro, ya que las mujeres necesitan espacios donde aprendan a mandar y no ser mandadas, a ocupar los puestos que hoy detentan los señores, es bueno capacitarse permanentemente, por eso aplaude la existencia de la escuela.

***Entrevista 5: Cira Lemos González (11 de octubre de 2021)***

Habitante del barrio Buenos Aires, se desempeña como ama de casa, con un emprendimiento. Hablamos sobre la situación de las mujeres afro en Turbo, igualmente sobre la discriminación y la idea de crear una escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas en Turbo. Dijo que ella si ha sido discriminada por ser afro, pero fue en Barranquilla, en donde no le llamaban por su nombre sino negra. Cuenta que se presentó para una oferta de empleo a la que fueron ella y una mestiza, la secretaria le recibió la hoja de vida a la mestiza, pero a ella le dijo que no la entregara, sin preguntar por su formación. Por esas malas experiencias le parece importante que exista una escuela de líderes mujeres, para que se capaciten y aprendan a reclamar sus derechos, no les de miedo asumir posiciones que mejoren su calidad de vida y la de sus familias y puedan aspirar a desempeñarse en puestos públicos donde los hombres son mayoría.

Todas las entrevistadas estuvieron de acuerdo con la creación de una Escuela de Liderazgo de mujeres afrodescendientes en Turbo, y su apoyo irrestricto a sus actividades, con miras de propiciar no solo el mejoramiento de su calidad de vida, sino también el cambio de estatus en la sociedad.

## **Etapa de planificación de la Escuela de Liderazgo**

En esta etapa se comienza a operativizar los objetivos específicos del proyecto de intervención al decidir conjuntamente con un grupo de mujeres afro de Turbo el diseño de una Escuela de Liderazgo. Para la consecución de este objetivo concreto, se utilizaron técnicas de planificación como la elaboración de un proyecto organizativo, algunas técnicas de organización y toma de decisiones que permitieron consolidarlo. Así, se clarificaron actividades, metas y tareas en aras de constituir la organización, gestionar recursos, establecer las posibles contingencias y propuestas de trabajo organizativo.

Con un equipo conformado por cinco mujeres (participantes en la etapa diagnóstica) se analizaron los resultados de las encuestas y entrevistas, y se decidió dentro de las discusiones situacionales lo siguiente:

- Adelantar acciones tendientes a constituir la Escuela de Liderazgo para potenciar a las mujeres desde sus diferentes roles
- Darle un sentido o enfoque a la Escuela que se acerque a la cultura afro y permita rescatar sus ancestralidades.
- Establecer un listado de temas para trabajar en la Escuela de Liderazgo, encaminados a atender las demandas de fortalecimiento formativo de las mujeres afro, y que harán parte de las tareas inmediatas de la organización.
- Generar acciones que permitan a las mujeres incursionar de manera práctica en diferentes ámbitos como el tecnológico, los medios de comunicación alternativos y en algunos emprendimientos.



***Propuesta de trabajo de la Escuela de Liderazgo desde la política de inclusión social e interculturalidad en Turbo***

La Escuela atiende a la invitación de *Aurora Vergara Figueroa*, Socióloga y miembro de la Red de Mujeres Afrocolombianas Kambiri, que en uno de sus artículos plantea “El problema de la discriminación y sus efectos, acciones colectivas contra la discriminación, es traído de la obra “Ser Mujer Afro en Cali”, requiere que como mujeres afrocolombianas se decidida participar de la lucha para combatir el racismo y la discriminación, en ese sentido argumenta que reconocer esa meta pasa por un cúmulo de estrategias de diversa índole; pues es un fenómeno tan delicado, doloroso y complejo que, exige de nuestra parte un esfuerzo conjunto, donde hayan posibilidades de combinar la denuncia con la generación de acciones en favor del respeto a nuestras comunidades, así como la formulación de políticas públicas que le permitan a las mujeres una mayor participación porcentual en la administración pública.

Lo anterior contribuye al surgimiento de la “*Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrocolombianas del Distrito de Turbo-Antioquia*”, compuesta por mujeres de distintas profesiones, oficios y estratos como un espacio que promueve la política de inclusión social e interculturalidad, con lo siguiente:

*Objetivo general de la Escuela:* fomentar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y comunitaria y con él, promover la formación constante y la cualificación de sus integrantes para motivarlas hacia la comprensión de nuevos modelos identitarios, que les incite a prepararse competentemente y con seguridad en sí mismas, para asumir con responsabilidad la representación de los colectivos, con enfoque de género, étnico y cultural.

La escuela pretende, desde su Misión:

Fomentar la reflexión constante en torno al papel que, como mujeres afro empoderadas, implica asumir e impulsar el reconocimiento de nuestro ser y sus peculiaridades, que les permita trascender en sus experiencias personales, exigiendo con respeto y determinación sus derechos, el derecho a la participación, a la inclusión de sus apuestas en los planes, proyectos y programas distritales.

Realizado el diagnóstico y teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas, culturales y políticas de las mujeres afrocolombianas de Turbo se busca en su Visión: la inclusión social en la vida política del distrito, de manera que la Escuela se enfoca en lo fundamental, que es la *formación de lideresas afro*, para potenciar sus habilidades y destrezas, que se proyecten a diversos escenarios de participación política pública, a fin de tomar partido como ciudadanas destacadas en los asuntos y temas de interés colectivo y en defensa de sus comunidades y territorio.

### ***Programa de formación en liderazgo***

Como se trata de operativizar las acciones que lleven al cumplimiento de los objetivos de la Escuela, a continuación, se presentan las diversas temáticas propuestas por las mujeres afro y que se impartirán a través de la educación informal, lo que contribuirá a ampliar los conocimientos en los cuales según la línea de acción se profundizará para el desarrollo de tareas, gestión de recursos y propuestas de trabajo organizativo.

Con base en la concertación realizada con las mujeres de la Escuela, las cuales tienen intereses comunes, pero varía en su desarrollo por los diferentes oficios y ocupaciones personales, se propone abordar como líneas gruesas algunos temas ya trabajados en otras capacitaciones pero que son considerados importantes para seguir profundizando, estos son:

### **Mujer afrodescendiente**

- Sentido y significado del hecho de ser mujer afro
- Identidad
- Autocuidado
- Género
- Feminismo

### **Derechos humanos**

- Legislación
- Derechos de las mujeres

### **Participación política y su incidencia**

- Representatividad
- Formas de Participación

### **Mujeres negras, procesos organizativos y liderazgo**

- Derechos
- Organizaciones existentes
- Posibilidades de acción

### **Mujeres y tecnología**

- Tecnología de la Información y la comunicación en favor de las mujeres raizales.

Se seleccionaron los temas a tratar en las diferentes etapas de implementación de la propuesta, discriminando luego los subtemas de cada sección, para iniciar con procesos de capacitación como

una de las acciones importantes de la Escuela.

### ***Propuesta metodológica para los talleres de capacitación***

Para el desarrollo de las capacitaciones se propone utilizar una ruta metodológica que busca recoger los saberes previos de las mujeres afro de Turbo, confrontarlos con los saberes de las facilitadoras, y construir nuevos productos con base en preguntas generadoras, para ir definiendo unos ámbitos y rutas que permitan a la Escuela establecer planes de acción y/o definición de propuestas de interés prioritario, lo que se realizará en varios momentos:

- Clima de entrada y reglas de juego para el desarrollo de la sesión: lineamientos e instrucciones básicas requeridas para el desarrollo adecuado de la sesión.
- Trabajo individual, en binas y grupal: se estimula el acercamiento a las temáticas a través de dinámicas de grupo, técnicas conversacionales y participación de todos los asistentes.
- Socialización: se ponen en común las producciones individuales, de binas y grupales, con una técnica o metodología acordada previamente.
- Devolución: se da respuesta a los interrogantes surgidos y se concretan los aspectos más relevantes e importantes de la sesión.
- Cierre: se concluye el tema desarrollado, se ponen en común nuevas inquietudes y reflexiones por abordar y resolver. Igualmente se establecen las propuestas viables y posibles de llevar a la acción por parte de la Escuela de Liderazgo.

### ***Módulo 1: Reflexión acerca del significado de ser mujer.***

Se proponen talleres reflexivos como un espacio para compartir sentimientos, pensamientos y experiencias que tengan relación con la temática a tratar en cada sesión de trabajo.

#### **¿Qué significa ser mujer?**

- Mujeres afrodescendientes: Identidad, autocuidados, género y feminismo
- Mujeres negras, procesos organizativos, sexo, género, roles de género, estereotipos de género, cultura, autocuidado.
- Liderazgo

### ***Módulo 2: Derechos humanos y legislación, derechos de las mujeres***

Este tema fue trabajado de manera transversal en los diferentes talleres, fortaleciendo en las mujeres el espíritu emancipador que dan los Derechos Humanos en función de los individuos y los pueblos, buscando, que la enseñanza sea cercana a la experiencia de las participantes y que se articule a procesos que potencialicen las capacidades de transformación tanto del entorno como de sus propias vidas.

Los conceptos que se abordaron están relacionados con preguntas generadoras como:

- ¿Por qué los seres humanos tenemos derechos humanos?
- ¿Que son los Derechos Humanos?
- Surgimiento y clasificación de los Derechos Humanos

- Derechos de primera generación: civiles y políticos
- Derechos de segunda generación: económicos, sociales y culturales.
- Derechos de tercera generación: colectivos y del medio ambiente – solidario
- Consideraciones de los derechos humanos: derecho natural, derecho positivo, concepción histórica
- No hay derecho sin sujetos ni sujetas
- ¿Qué es un sujeto?
- ¿Con que mecanismos se defienden en Colombia los derechos humanos?
- Derechos de petición, Acción de Tutela, Acción de cumplimiento, Acción Popular
- Los Derechos Humanos de los pueblos
- Características más frecuentes de la violación a los Derechos Humanos en Colombia (ocultamiento, no hay posibilidad de defenderse, es sistemática, permanente).

### ***Módulo 3: Participación e incidencia política de las mujeres***

Se busca hacer una apuesta en la que las mujeres conozcan el trasegar constante de las luchas libradas por otras mujeres por la consecución de las leyes que hoy las amparan, así como reflexionar desde sus experiencias e historias de vida, en sus procesos de socialización y participación ciudadana.

En este módulo, se pretende dotar a las mujeres afro de herramientas que les permita ver la importancia de incorporar en sus procesos una mirada hacia su desarrollo individual, con enfoque de identidad, que movilice e incida en la transformación de la cultura política, tanto en ámbitos privados como públicos, para hacer parte de esa revolución silenciosa, por la que las mujeres afrocolombianas han atravesado, para incursionar en los espacios de decisión después de

muchos años de invisibilización, exclusión y discriminación, hechos que marcaron su camino por la libertad, el poder y el reconocimiento de sus derechos.

Se tocan conceptos básicos que den contexto y las empodere en lo intelectual y en la práctica para asumir los retos de la participación en política, como:

- Legislación y recorrido histórico en la conquista de los derechos de las mujeres en Colombia
- Participación en política e incidencia
- Ciudadanía

#### ***Módulo 4: Territorio, hábitat y consulta previa para las comunidades afrocolombianas***

Para los afro y en especial para las mujeres negras, es de suma importancia el hábitat, porque en éste, se configura la interacción entre el ser humano y el medio ambiente como construcción social, lo cual es un factor de identidad, cohesión y pertenencia; por ello la presencia de esta temática en la preparación de lideresas, obedece a que a ellas les corresponde enfrentar con valor y tesón los impactos negativos que ha dejado la guerra, el desplazamiento forzoso y el grave deterioro del ambiente, entre otros; es también de suma importancia el conocimiento de la consulta previa, toda vez que el (DANE 2019) considera que de cada 10 afrocolombianos, 7 residen en las ciudades, ello justifica que las mujeres afro, conozcan sobre estos mecanismos porque constituye un derecho de las comunidades étnicas a través del cual se promueve la protección de su acervo cultural, social y económico, así como el derecho a la participación. Los conceptos para abordar son:

- Territorio
- Hábitat

- Consulta previa
- Convenio No. 169
- Consulta libre e informada

### ***Módulo 5: Mujer y paz, educación para la paz, posconflicto y resiliencia***

Analizar lo relacionado con las mujeres y la paz, es un tema obligatorio para aquellas mujeres que han liderado y protagonizado acciones en procesos de construcción de paz, por lo que es de vital importancia que la sociedad reconozca los aprendizajes logrados desde un enfoque diferencial; es vital acercar a las mujeres a los procesos de paz, como quiera que son ellas las encargadas de plantear propuestas hacia la construcción de una vida libre de violencias y de reconocimiento de la diferencia como eslabón para la convivencia y la paz. Los conceptos básicos de este tópico son:

- Justicia social
- Reparación
- Paz con mujeres
- Estereotipos de género frente a la "guerra y la paz"
- Mujer y paz
- Educación para la paz
- Posconflicto y resiliencia



## ***Módulo 6: Mujeres negras, procesos organizativos y liderazgo***

Concordante con los objetivos de la escuela de liderazgo, este módulo reviste total importancia en la vida de las mujeres afro, ya que por este medio tienen la posibilidad de encontrarse con otras mujeres y revisar la realidad en la que se encuentran los procesos organizativos, los cuales se aprovechan para que las mujeres negras, puedan participar de manera consciente, articulada y ordenada, en redes que les permitan alcanzar los sueños de vivir dignamente y en paz en los territorios habitados ancestralmente, para que se respeten nuestras diferencias, se escuchen nuestras voces y se tengan visibles los aportes que desde distintos espacios y sectores de Colombia, considerado pluriétnico y multicultural. Entre los temas a tratar tenemos:

- Las mujeres negras ante el Covid 19
- Mujeres negras y tecnología
- Liderazgo y género
- Agenda de las mujeres afrodescendientes

### ***Aspectos a trabajar en la escuela***

Aprovechando el acervo cultural ancestral de los afrocolombianos, se realizarán los festivales que resalten estas características y para ello se diferentes acciones encaminadas a lograr el empoderamiento femenino en Turbo Antioquia, desde elementos importantes en la conformación del ser de la mujer afrodescendiente y que se pueden identificar en la tabla que se presenta a continuación:

**Tabla 5**

*Participación y organización de festivales para favorecer el empoderamiento de la mujer afro.*

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Festival de la moña o peinados afro.	Resaltar la fortaleza del cabello afro, así como su significado emancipador, conservar y empoderar a las mujeres afro y a la comunidad de herramientas que orgullo étnico.	Convocatoria para que peinadoras ancestrales se inscriban, establecer las condiciones de participación, gestionar los premios a otorgar, invitar a expertos en investigación afro, para las exposiciones. El día del festival, se realizan los peinados ante la comunidad, un jurado elige los mejores 5 peinados. Es importante la realización de esta actividad, porque muchas de las compañeras son peinadoras y sienten orgullo de que sus saberes se pongan en común.
Festival del corte y la mueca afro.	Fomentar la creatividad del peluquero afro, establecer un espacio de socialización con la comunidad para que valore los saberes ancestrales.	Denominado de la creatividad afro, realiza convocatoria para que los peluqueros ancestrales se inscriban, establecer las condiciones y bases del concurso, gestionar los premios, invitar a expertos en investigación afro, y el día del festival, realizar los cortes ante la comunidad, un jurado elige los mejores 5 cortes, especialmente que resalten lugares emblemáticos, personajes y su acervo cultural.

<p>Conversatorio “Caminando hacia Etnodesarrollo”, sobre la importancia de la Educación superior y la exigencia perentoria para asumir liderazgos.</p>	<p>Intercambiar experiencias con mujeres afro que han logrado profesionalizarse, para compartan saberes y sirvan de ejemplo, motivación e impacto ante las mujeres de la escuela de liderazgo del distrito de Turbo,</p>	<p>Este evento es importante porque las mujeres afro en su mayoría por distintos motivos no acceden a la educación superior, la idea es presentarles un número de mujeres afro profesionales que se desempeñan en diversas áreas, para que sean ejemplo y decidan ingresar a la Universidad y les ayuden en la motivación y la lucha por la creación de un fondo especial para que el número de las mujeres afro estudiantes aumente en el distrito de Turbo.</p>
<p>Campaña de autoestima e identidad “Mujer” identificarte eres afrocolombiana?</p>	<p>Busca organizar a las mujeres, para que se reconozcan como género, pertenecientes a un grupo étnico, que lucha por la inclusión y la dignidad de ellas como afrocolombianas.</p>	<p>Muchas mujeres afrocolombianas no se reconocen como tal, es importante su propio reconocimiento con lo cual se afianza la confianza tanto en sí mismas como la pertenencia a una organización.</p>
<p>Bazar y trastos ancestrales.</p>	<p>Fomentar las reminiscencias de costumbres, tradiciones y saberes ancestrales, a través del drama y la comedia, para que las nuevas generaciones se empoderen y permitan seguir indelebles en el tiempo y el espacio.</p>	<p>Se trata de poner en escena acciones de las que realizaban nuestras ancestras, que permitan vivenciar a través de la comedia, alegrías, sufrimientos, sueños, anhelos, modos de crianza, valores familiares, saberes en vía de extinción, utensilios, oficios desempeñados, prohibiciones, castigos, recompensas, sentires y pesares.</p>

---

<p>Conversatorio “El ayer de mis recuerdos” con matronas</p>	<p>Valorar de viva voz de nuestras ancestras, Impulsar y conservar las costumbres y expresión de la Cultura del pueblo afro Turbeño y colombiano.</p>	<p>Es una apuesta de homenaje a las ancestras por sus saberes, e invitación a que la escuela de liderazgo permita escuchar, grabar, asimilar, adoptar a las matronas acerca del amor, el matrimonio, los noviazgos, la forma de criar los hijos numerosos, etc.</p>
--	---	---

---

*Nota.* Las acciones que se realizan en la Escuela de Liderazgo para el reconocimiento del acervo cultural ancestral de los afrocolombianos. Elaboración propia.

### **Etapa de Ejecución de la Escuela de Liderazgo**

En esta etapa, se consolidó el proceso organizativo con mujeres afrocolombianas en la Escuela de Liderazgo, lo que en adelante implicó el desarrollo de un plan de acción, establecimiento de recursos, consolidación de relaciones interinstitucionales, seguimiento y monitoreo a las actividades. A continuación, se presenta un breve bosquejo del contexto en el que se llevaron a cabo las diferentes acciones de la Escuela de Liderazgo.

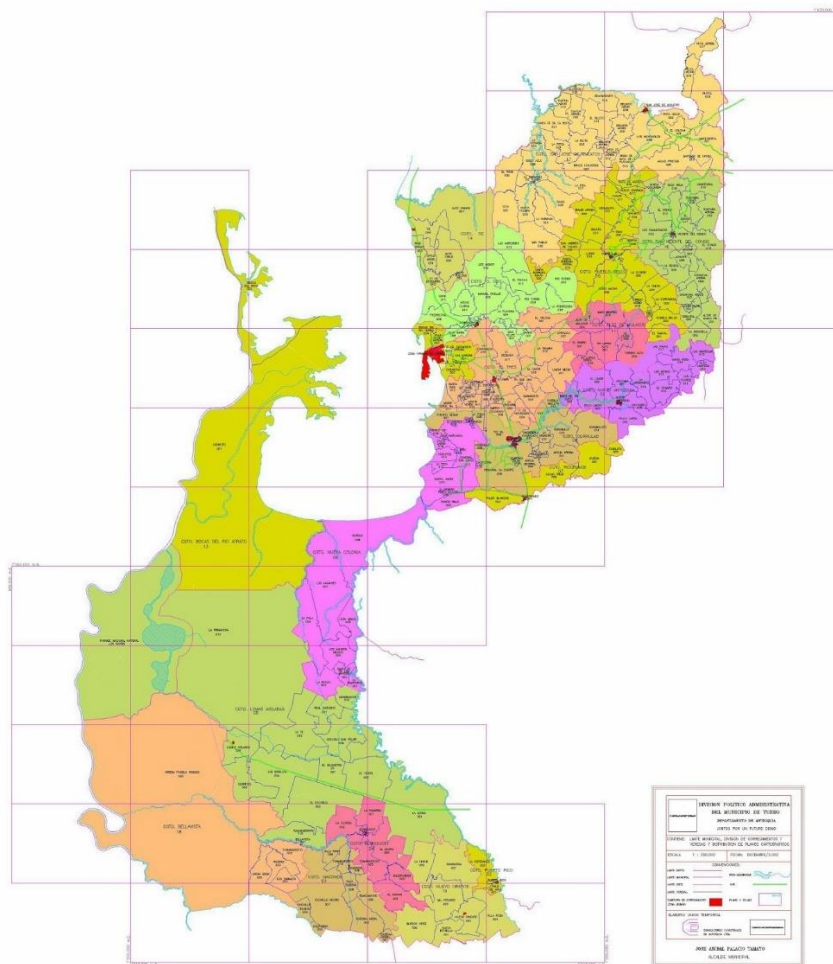
#### ***Contexto de ejecución de la propuesta***

Turbo es un distrito en Colombia, se encuentra en la región de Urabá antioqueño; al norte del departamento de Antioquia, limita por el norte con el golfo de Urabá y los municipios de Necocli y Arboletes. Al oriente con los municipios de San Pedro de Urabá y Valencia (Córdoba), al sur oriente con Apartado, Carepa y Chigorodó y al sur occidente limita con el Choco en los municipios de Mutatá, Riosucio y Ungía. En su geografía se encuentra el mar Caribe y el río Atrato. La población de Turbo es en su gran mayoría afrodescendiente y vive principalmente de la explotación agrícola específicamente las plantaciones de banano y plátano; en menor grado se

realizan otras actividades económicas como explotación de la selva chocona, la pesca y la ganadería extensiva.

## Figura 1

*Mapa Político y Cultural de Turbo Antioquia.*



Nota. En la figura se encuentran los diferentes corregimientos u municipios que conforman el Distrito de Turbo Antioquia.

[https://co.images.search.yahoo.com/search/images; ylt=AwrFY37v1iFlp7kmDfurcgx.; ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3BpdnM-?p=mapa+pol%C3%ADtico+de+Turbo+antioquia&fr2=piv-web&type=E210CO1494G0&fr=mcafee#id=0&iurl=http%3A%2F%2F1.bp.blogspot.com%2F-lkZWgWY5Cu0%2FUqjZ7PqK45I%2FAAAAAAAAAAY%2FHxz05ueBp-Q%2Fs1600%2Fmapa\\_politico\\_de\\_Turbo.jpg&action=click](https://co.images.search.yahoo.com/search/images; ylt=AwrFY37v1iFlp7kmDfurcgx.; ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3BpdnM-?p=mapa+pol%C3%ADtico+de+Turbo+antioquia&fr2=piv-web&type=E210CO1494G0&fr=mcafee#id=0&iurl=http%3A%2F%2F1.bp.blogspot.com%2F-lkZWgWY5Cu0%2FUqjZ7PqK45I%2FAAAAAAAAAAY%2FHxz05ueBp-Q%2Fs1600%2Fmapa_politico_de_Turbo.jpg&action=click)

### ***Lanzamiento de la Escuela de Liderazgo***

El lanzamiento de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrocolombianas del Distrito de Turbo se efectuó el 21 de mayo de 2022, la fecha fue escogida a propósito para conmemorar el día de la herencia africana conocida como el día de la Afrocolombianidad. Este día se conmemora como homenaje a la abolición de la esclavitud en Colombia el 21 de mayo de 1851. Es un día que visibiliza la fuerza moral y espiritual, que reivindica la identidad cultural en memoria de los antepasados que sobrevivieron a los crueles tiempos de la esclavitud.

### **Figura 2**

*Escuela de liderazgo de Mujeres Afrocolombianas de Turbo.*

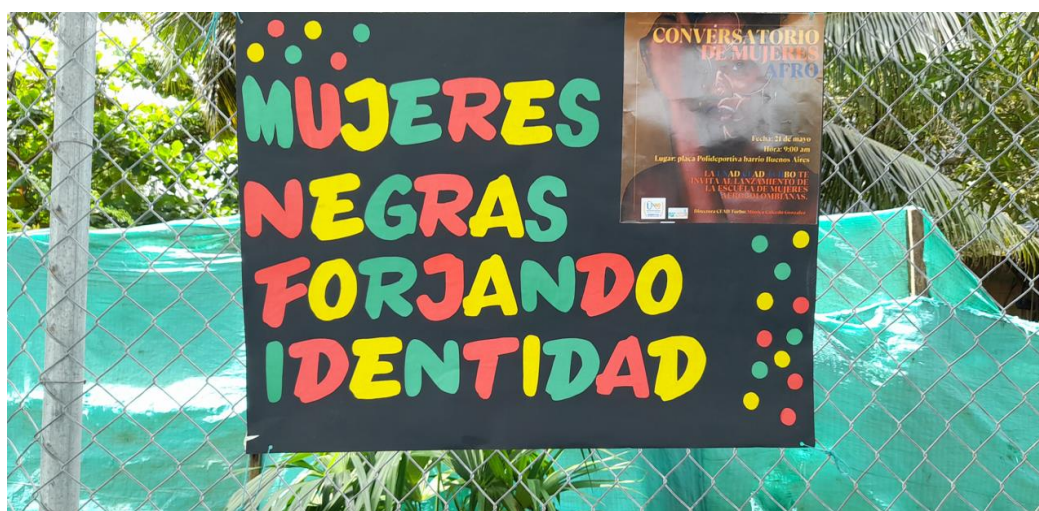


*Nota.* La figura presenta la imagen de uno de los posters realizados para invitar a la Escuela de Liderazgo. Elaboración propia

¿Porque esta fecha? porque para el pueblo afro es muy importante estudiar su historia, esta que ha sido negada a través de la enseñanza en las instituciones educativas de Colombia. El 21 de mayo de 1851 se expidió la ley de abolición legal de la esclavitud, siendo presidente de la república José Hilario López. En diciembre del 2001 el Congreso de la República aprobó la ley 725, por medio de la cual todos los colombianos deben promover el reconocimiento, comprender y enaltecer la *Afrocolombianidad* como raíz y fundamento cultural de la nación y la sociedad colombiana.

### Figura 3

*Instalación de la Escuela de Lideresas Afro de Turbo.*



*Nota.* Foto tomada por Yecid López comunicador. Cartelera construida por las docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación - ECEDU en el Centro de Educación a Distancia - CEAD de la Universidad nacional Abierta y a Distancia - UNAD

**Figura 4**

*Jóvenes integrantes de Bullerengue las Chicas de Rojo.*



*Nota.* Foto tomada por Yecid López comunicador. Mayo 21 de 2022

La afrocolombianidad es el conjunto de valores culturales colectivos, materiales, espirituales y políticos, aportados por los ancestros africanos y afrocolombianos, que, junto a los valores de las culturas indígenas, hispanas y europeas, han moldeado la humanidad, evolución de la identidad cultural, el carácter, la inteligencia y el sentimiento del ser y la nacionalidad colombiana. Esta no depende del color de la piel, ni del lugar donde haya nacido, conforma el ser colombiano al estar presente en la genética, la humanidad, la economía, el lenguaje, la literatura, la política, la religiosidad, la cosmovisión, la estética, la música, la alegría, el deporte, la comida, la vida y la muerte

Es importante anotar que el Decenio Internacional para los Afrodescendientes, que se celebra de 2015 a 2024, constituye un período de la historia en el que las Naciones Unidas, los



Estados miembros, la sociedad civil y todos los demás agentes pertinentes se sumarán a los afrodescendientes y adoptarán medidas eficaces para poner en práctica el programa de actividades en un espíritu de reconocimiento, justicia y desarrollo.

El programa de actividades reconoce que la Declaración y la distribución de Acción de Durban constituyen un marco amplio de las Naciones Unidas y una base sólida para la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y representan una nueva etapa en los esfuerzos de la comunidad internacional por restablecer los derechos y la dignidad de los afrodescendientes. Se busca desde esta óptica promover un mayor conocimiento y respeto de la diversidad, de la herencia y la cultura de los afrodescendientes y de su contribución al desarrollo de las sociedades. Por tanto, es una tarea sensibilizar a la población mediante actividades de información y educación con miras a restablecer la dignidad de los afrodescendientes. Sin embargo, se observa que a un año del cumplimiento son pocas las acciones afirmativas observadas y al contrario se hacen muy evidentes actos en contra de la dignidad y desarrollo de los afrocolombianos.

En el caso del Distrito Portuario de Turbo con una población en su mayoría afro, su ubicación geoestratégica y la frontera con el departamento de Chocó ha generado la llegada masiva de muchas personas en condición de desplazamiento en su mayoría afro, así mismo la llegada de personas migrantes de distintos lugares del mundo. Los 30 años de expedición de la ley 70 y el proceso de construcción de las iniciativas portuarias Pisisi y Antioquia son considerados aspectos importantes para reflexionar en torno a cómo han impactado estos aspectos a las comunidades Afroturbeñas. Así la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, por su naturaleza social, solidaria, e inclusiva rescata las experiencias significativas de identidad y sentido de pertenencia con el territorio, propicia el rescate de lo local

como eje de la enseñanza, y tiene el deber de brindar una formación a sus estudiantes con un enfoque diferencial donde el reconocimiento, el respeto y valoración de las diversidades, las relaciones humanas, el aprovechamiento de las características del contexto para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres afro que han sido relegadas, a pesar de ser eje fundamental de la sociedad.

### ***Generalidades de las participantes***

Se realiza reunión con las mujeres que participaron en la constitución de la Escuela de Liderazgo. Luego, se lanza una convocatoria abierta a las mujeres de Turbo y a mujeres líderes afro, para que con sus historias contribuyan a motivar a otras mujeres y se vinculen al proceso de la Escuela.

Se lleva a cabo la reunión con el semillero de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, MARPSICOIN, conformado por estudiantes y docentes con los cuales se prepara la agenda a desarrollar en el primer evento. La acogida a la convocatoria fue total, con asistencia de aproximadamente 100 mujeres de todas las edades, afros y mestizas, el apoyo de agrupaciones folclóricas y de organizaciones de mujeres de la región.

Participaron algunos personajes de Turbo como: el representante nacional de la CEPAC, presbítero Neil Alfonso Quejada Mena, la presidenta de la Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas Kambiri, Tomasa Medrano Ramos, la Consultiva Nacional de la población NARP, profesora Glenis Gómez Gómez, además grupos de Bullarengue como Bananeras de Urabá, Grupo niños de Rojo de la profesora Nerle Rodríguez, el diputado del Departamento de Antioquia Dafflis Romaña Mena, la representante de la Corporación Creando País, con la cual la universidad zona occidente CEAD Turbo tiene convenio para capacitar a mujeres afro y docentes

de varias instituciones educativas, además, las peinadoras de peinados afro, las preparadoras de alimentos y dulces ancestrales de las abuelas (kequis, enyucados, plátano maduro asado con queso, panochas, pasteles de arroz, chicha de piña, cocadas asadas, etc.), más los estudiantes de prácticas de Psicología y de la Escuela de Educación-ECEDU, docentes invitados de la UNAD y de otras instituciones educativas, las cantadoras de la parroquia Divino Eccehomo de Turbo.

### Figura 5

*Instalación de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro del Distrito de Turbo.*



*Nota.* Foto tomada por Yecid López comunicador. Mayo 21 de 2022. En la mesa se encuentran de izquierda a derecha: Presbítero Neil Quejada, Nerle Rodríguez, Tomasa Medrano, Héctor Mena, Yolanda Castro, Glenis Gómez, Claudia Rivas, Yusy del municipio de Apartado, Patrocinia, Jakeline Chaverra, Betty Gamboa, Aneth Valdés

## Figura 6

*Asistentes a la Instalación de la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afro del Distrito de Turbo.*



*Nota.* Las mujeres participaron y opinaron sobre la Escuela de Liderazgo. Foto tomada por Yecid López comunicador. Mayo 21 de 2022.

La agenda del evento contó con lo siguiente: Ponencias: ¿Que es ser mujer negra?, Identidad y derechos de la mujer afro, Mujer negra, liderazgo y política, Liberación de la Mujer Negra, y Mujer negra y participación ciudadana. Presentación artística cultural (Poesía negra), Protocolización y bautismo de la ELMA y Reconocimientos y exaltación de Lideresas.

En el desarrollo de la agenda, se resaltan los aspectos más sobresalientes del evento:

La oración o entrega de la jornada al creador, fue un acto apoteósico, pues el padre nuestro, se expresó en cuatro idiomas: - Palenquero, español, inglés y latín.

Las participaciones de las diferentes lideresas y líderes, resaltaron la importancia de impulsar una Escuela de liderazgo de mujeres Afrocolombianas en el Distrito de Turbo, por cuanto es obligatorio preparar a las mujeres ante el panorama de discriminación que se observa en todos los ámbitos de la vida social, que el liderazgo de las mujeres ha sido relegado a puestos de poca importancia, resaltan que es necesario que las mujeres se empoderen, se unan y demuestren sus capacidades para tomar en sus manos los destinos institucionales, gubernamentales, sociales, tanto

en el ámbito de lo privado como de lo público, para intervenir y mejorar con justicia social, los espacios que se les han negado.

### Figura 7

*Presentación Cultural en la Instalación de la Escuela de Liderazgo: Grupo de Bullerengue Bananeras de Urabá.*



*Nota.* Foto de Yecid López. El 21 de mayo de 2022. Grupo dirigido por Amed Valdés, heredero de la ancestral Martina Balseiro Blanco

Las ponencias de las mujeres y hombres que intervinieron se centraron en lo que significa ser mujer negra y en esta la lideresa *Tomasa Medrano Ramos*, Presidenta de la Red Kambiri, define a la mujer negra como guerreras, valerosas, que no se deja, es expresiva, emotiva, está 24/7 al lado del enfermo, busca hasta los últimos recursos para salvar a su familiar, no decaen, buscan la naturaleza, todos los recursos son para ayudar, somos las guardianas de la cultura y hacemos despertar a las que están dormidas. Pide a las jóvenes que estudien, que se cuiden, que se vinculen a los procesos y se empoderen de los espacios, a conservar la gastronomía, la sabiduría ancestral, a encausarse. Fue enfática en solicitar unidad y respeto por las otras y los otros, generar y trabajar

por la alimentación ancestral de las abuelas, que buscaban alimentar a hijos y nietos y no dejarse llevar de los medios de comunicación que solo promueven la comida chatarra, argumenta que los peinados afros son históricos, pues representan la ruta de libertad que nos trazaron en su cabellos, mostraron vías, turas a seguir, llevaron frutas para fomentar la agricultura y la supervivencia en los palenques a donde huían de la esclavitud; el legado que hoy nos toca es el de contribuir con los niños y jóvenes para que sientan orgullo de su etnia, sus costumbres y tradiciones y especialmente de su color de piel y su cabello, valorando su simbología, dijo que nuestra lucha es cuestión de identidad y las comunidades afrodescendientes de Turbo deben acoger como propia, la misa inculturada, las danzas, las obras teatrales, continuar con las artes del tejido, la pintura, porque además les sirven de terapia ante las situaciones de discriminación, racismo y exclusión.

Es menester mostrar a las jóvenes del colegio IDEM, para que se vayan empoderando y esto no quiere decir que solo se apropien de estos espacios, sino que sus metas sean hacerse profesionales, para mostrar la berraquera que nuestras ancestras nos mostraron enarbolando la bandera de la libertad, se es libre, cuando estoy realizada en la labor que he cumplido para mí y mi comunidad. En este conversatorio hay mujeres que han venido trabajando y muestran que la semilla ha germinado, que ya somos muchas las que caminamos en estos procesos que no han sido en vano, así mismo felicito a Mónica y a la UNAD, por esta iniciativa que apenas empieza, y debe seguir vigente, porque Turbo, Urabá, Antioquia; Colombia y el mundo nos necesita liderando y asumiendo, “hasta que la dignidad se vuelva costumbre”.

## Figura 8

*Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Presidenta de la Red Kambirí.*



*Nota.* Foto tomada por Yecid López. 21 de mayo de 2022. Presenta a la Lideresa Tomasa Medrano Ramos.

La intervención del Presbítero Neil Alfonso Quejada Mena, presidente de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana Darién – Urabá CEPAC URABA, quien en compañía de la Cantautora Xiomara Valderrama; cantante del grupo Musical Afro Ecos del Mangle oraron en el idioma Palenquero; invito a las Universidades para velen por la conservación de los idiomas autóctonos propios, tales como el Criol, el Patua, el idioma Ure, el de San Basilio de palenque, que es patrimonio inmaterial de la humanidad, porque, al contrario de conservar lo nuestro, los idiomas afros e indígenas se enseñan son los idiomas extranjeros como el inglés, el francés y hasta el Alemán, propone una tarea de las Universidades debe ser las cuidadoras de estos saberes ancestrales, promover su reconocimiento por el aporte a la cultura del país y preocuparse por

rescatar y enseñar estos idiomas, para conservarlos como parte de la interculturalidad Colombiana y un homenaje a la cultura afro, que desagravie a los afrodescendientes con reconocimiento a nuestra historia.

### Figura 9

Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Presidente de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana Darién – Urabá - CEPAC URABA.



Nota. Foto Yecid López. 21 de mayo de 2022. Presbítero Neil Alfonso Quejada Mena y la Cantautora del grupo Afro Ecos del Mangle, Xiomara Valderrama interpretando el Padre Nuestro en idioma Palenquero

La ponente *Glenis Gómez Gómez*, Consultiva Nacional de la población NARP, enfatiza:

(...) hay que reconocer la labor desarrollada por nuestras ancestras y ancestros, reflexionando acerca del papel que ellas y ellos en esclavitud realizaron por nuestro bien, por nuestra libertades, hasta el punto de haber logrado para nosotras lo que hoy somos y enarbolamos con orgullo, pero llamo a las jóvenes a que utilicen esa libertad que hoy gozamos, para crear conciencia de lo que significa ser mujer negra y de lo que



representamos en la sociedad, para estudiar y profundizar en la historia que nos muestra a nuestras guerreras, que fueron valerosas, rebeldes, emotivas, amantes y artífices de las libertades, creativas y laboriosas. (Gómez, G:2022)

### Figura 10

*Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Lideresa Glenis Gómez Gómez, Consultiva Nacional de la población NARP.*



Nota. Foto tomada por Yecid López, mayo 21 de 2022

La ponencia de la lideresa Yolanda Castro Berrio, fue sobre el clamor que existe en la población que pide que sean las lideresas las que asuman la administración de los municipios, es menester dejarnos seducir por la política como espacio de derecho, participación y visibilidad a los cuales acceden muy pocas mujeres debido a los mitos que nos han sembrado, a los miedos y en ocasiones a la falta de preparación, pero ya es hora, ya es el momento y estoy dispuesta asumir las riendas de este distrito si las mujeres me apoyan, porque mujeres, somos mayoría, despojémonos de los complejos que existen precisamente para evitar que llegemos a las

posiciones de poder, para cambiar las injusticias, para cambiar la opresión, para promover el desarrollo de nuestras localidades, para que dé una vez por todas las mujeres jóvenes sean valoradas, los niños y niñas reciban el trato que merecen valorando su género como don de Dios, les pregunta Mujeres ¿creen que pueden decidir? porque e invita a todas las mujeres a decidirse ya, pues “las mujeres tenemos las capacidades para manejar todos los ámbitos de la sociedad, teniendo como fundamento la educación, esa es la orientación”.

### **Figura 11**

*Conferencias en el marco de la Instalación de la Escuela de Liderazgo. Lideresa Política.*



Nota. Foto tomada por Yecid López, mayo 21 de 2022. Lideresa política. Yolanda Castro Berrio, tomada por Yecid López Comunicador.

La intervención de la Psicóloga *Yaqueline Chaverra Perea*, como joven centró su llamado en resaltar la importancia de recocerse y orientar a las niñas desde pequeñas para que se identifiquen como afro, para que valoren cada parte de su cuerpo, para que se sientan orgullosas de su etnia, que así como valoran la religión, el estudio, también valoren su cabello, su bella piel,

la defiendan con orgullo y sin avergonzarse de lo que son, personalmente, siento un gran orgullo de ser negra, gracias por participarme de estos eventos que hacen que sienta más orgullo.

### **Figura 12**

*Participación de las mujeres jóvenes.*



Nota. Foto tomada por Yecid López, mayo 21 de 2022. Lideresa juvenil. Psicóloga Jakeline Chaverra de Apartadó

La intervención del Diputado de Antioquia Dafflis Enrique Romaña Mena, además de haber rezado el padre nuestro en latín, invita a las mujeres a unirnos como afrocolombianos de Urabá, dice que “la discriminación a la que he sido sometido en la Asamblea Departamental es irracional, por el hecho de ser el único diputado afro (negro), ha sido demasiado marcado el rechazo, me han negado la palabra, mis proposiciones son archivadas o relegadas al último momento para no discutir las ni aprobarlas, mis propuestas para nombrar personal que me apoye, ha sido dilatado y me ha tocado trabajar prácticamente solo, ante ese panorama, he tenido que alzar voz de protesta en plena sesión, tildándome de racista, porque les he dicho la verdad escuetamente; esto me ha limitado para colaborar a la región. Llamo entonces a realizar un trabajo de conciencia,

con el cual sea mayor el número de diputados afro que lleguen a la asamblea, como quiera que se necesita el concurso de muchos para sacar los proyectos adelante, las mujeres tienen la forma de unirse y llevar a la asamblea su representante, Turbo tiene la capacidad de elegir una o varias mujeres a que nos represente bien, sería lo ideal.

La intervención de la docente *Yusi Paola Palacios Mena*, hace referencia a la importancia de aprender acerca de nuestra cultura, porque dice que se avergonzaba de ponerse un turbante, es oriunda del río San Juan Chocó, hija de un indígena con una negra, luego ella es una zamba, que lleva con mucho orgullo ambas etnias, invita aprender todo ese saber ancestral que hay en las hierbas que como saber de las mamitas y las abuelas servían para aliviar a la familia, igualmente recomienda el poder de estas para el cuidado del cabello, el cual debe valorarse y no contaminarlo con alicer ni otras cosas que lo que hacen es destruir la fortaleza que hay en él, comenta acerca de las enseñanzas que recibió al llegar a puerto Girón en calidad de maestra y como sus mujeres negras lucían su cabello natural con orgullo y lo cuidan teniendo en cuenta los cambios de la naturaleza, ese saber de las abuelas ha desaparecido porque las nuevas generaciones no buscan para aprender lo que saben nuestras ancestras y ancestros, invita a los y las educadoras, a enseñar sin egoísmo esos saberes para que no desaparezcan y a las y los jóvenes a que estén dispuestas aprenderlos, resalta la labor realizada por una negra dura la última en morir por liberar a toda su raza, culmina con la frase que nos regaló Nelson Mandela y Diego Luis Córdoba “La educación es el arma más poderosa para salvar al mundo”, “Por la Educación se asciende a la libertad”.

**Figura 13**

*Participación de hombres y mujeres líderes.*



Nota. Fotos tomadas por Yecid López. A la izquierda la docente lideresa afro Apartadó, Yusi Paola Palacio Mena. A la derecha el diputado Dafflis Romaña Mena. Mayo 21 de 2022

Sabiendo que somos puro sabor, pura cultura, puro movimiento, que somos hermanos de la danza, el tambor, el ritmo y la alegría, el berembenbé, él y la poesía; se abrió el espacio para las expresiones artísticas y culturales como los chistes, el bullerengue, la poesía, se gozó, además, del arte afro en mándalas, comidas típicas, los peinados afro y poesía negra, sabores y saberes, los peinados y lo que es más importante, el reconocimiento de nuestra gastronomía.

**Figura 14**

*Participación de hombres y mujeres líderes a través del baile. Grupo de bullarengue los chicos de rojo.*



*Nota.* Foto tomada por Yecid López

**Figura 15**

*Otras actividades en el marco de la Escuela de Liderazgo, antes, durante y después de la instalación.*



Nota. Fotos de Yecid López. Estudiantes de Psicología Viviana y Yaniris, pertenecientes al semillero MarspsicoIn, expertas en peinados afro Aportando su saber al evento de la escuela de mujeres afro, mayo 21 de 2023.

Llegado el momento para escoger el nombre de la Escuela, se dio la oportunidad a las y los asistentes para realizar sortear los tres posibles nombres, por mayoría, fue escogido el de Mónica Caicedo González, reconocimiento que se me brinda, y ante lo cual no estuve de acuerdo, por humildad y prudencia, pero al contrario recibió una ovación unánime de los asistentes, obligándola aceptar tal denominación.

### **Figura 16**

*Mujer ejerciendo el derecho al voto para la escogencia del nombre de la Escuela de Liderazgo.*



Nota. Fotos de Yecid López. Mayo 21 de 2023. Elección del nombre de la Escuela de Liderazgo.

## Figura 17

### Galería Fotográfica 1.



*Jota.* Invitaciones y agendas entregados a las mujeres para inicio de las actividades de capacitación



Foto tomada por Mónica Caicedo Mujeres transformadoras del barrio la Lucila seleccionando la verdura recogida en la huerta experimental trabajada en la UNAD, para el ELABORACIÓN del aderezo que muestran

*Nota.* Invitaciones y agendas entregados a las mujeres para inicio de las actividades de capacitación



*Nota.* Foto Mónica Caicedo. Sororidad mujeres Escuela Liderazgo barrio La Lucila y Reuniones de planeación con las mujeres transformadoras del barrio la Lucila, para acordar acciones UNAD, varias fechas del 2022 y 2023





## Figura 18

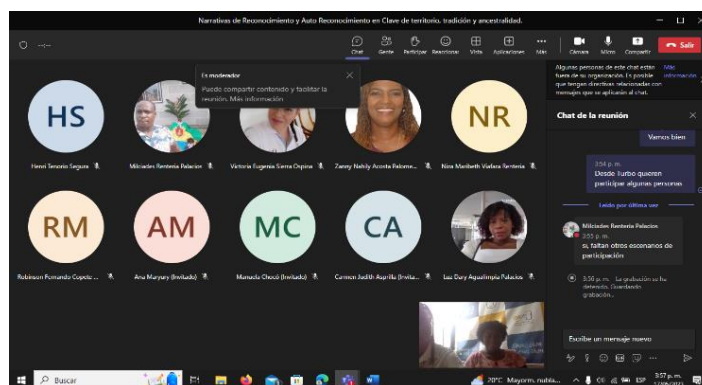
### Galería Fotográfica 2.



En la compañía del Dr. Walter Jairo Aristizábal

OIR Zona Asistiendo

Capacitación mujeres al lanzamiento del convenio con la Corporación Creando País. Asistiendo a este conversatorio Invitación de la RE-ZONA Asistiendo



- 21 de mayo Día Nacional de la Afrocolombianidad - Mes de la Herencia Africana
- 25 de julio Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora
- 25 de marzo Día Internacional de rememoración de las Víctimas de la esclavitud y la trata trasatlántica de esclavos
- 01 de agosto Día Nacional del Raizal
- 27 de agosto Conmemoración de la Ley 70 de 1993
- Lunes 12 de octubre: Día de la Raza

## **Etapa de evaluación de la Escuela de Liderazgo**

Al analizar las etapas anteriores y sus resultados en función de los objetivos y metas planteados, se establecen los parámetros más importantes a evaluar y las medidas correctivas, por lo que se adecúa los niveles de contingencia interna, los logros alcanzados y el impacto producido en la comunidad.

Cumplido el objetivo de socializar y constituir la Escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas de Turbo, se establece un cronograma de capacitaciones en los diferentes temas, de los cuales se encargó la Corporación Creando País, a través del proyecto “Acceso de las mujeres afrocolombianas a la reparación diferenciada de sus derechos en un marco más equitativo de gobernanza y construcción de la paz en el departamento de Antioquia, con el cual desarrollaron los seis capítulos, con 15 sesiones se capacitó a las 70 mujeres afro que perseveraron en el proceso, y fueron certificadas como lideresas.

Esta es una etapa transversal a todo el proceso de intervención con el fin de mejorar el plan de actuación, evitando los errores previamente detectados.

La evaluación es cuantitativa y cualitativa, para valorar el grado de idoneidad (programa necesario/programa real), Eficacia (Objetivos pretendidos/Resultados obtenidos), y grado de Eficiencia (resultados obtenidos/medios requeridos)

La satisfacción de las mujeres y hombres asistentes fue de un alto porcentaje de excelencia, resaltan la importancia del liderazgo de las mujeres las cuales deberían asumir la política porque son más honradas, en el magisterio son las que llevan la batuta, y en todos los niveles son las que sostienen la sociedad. Las temáticas, la organización, la ambientación, fueron considerados excelentes.

Por otra parte, encontramos a la Escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas del Distrito de Turbo, promoviendo en sus lideresas la importancia de incursionar en los “Procesos Políticos Comunitarios”, ya que uno de los propósitos de algunas de las mujeres que conforman la organización, es tener la oportunidad de llegar a espacios de toma de decisiones dentro del proceso político comunitario que desarrollan, pues la queja y la pregunta constante es ¿por qué no puede haber mayoría de mujeres en los concejos municipales, en las asambleas, en las alcaldías?, y en efecto es un tema que debe trabajarse con las mujeres de la Escuela, para que ellas puedan superar las barreras que impiden acceder a estos sitios de poder, al respecto Angulo Ramírez Diana (2017) dice:

Lo que sucede son fenómenos que venimos arrastrando desde nuestras ancestras y aún no se han roto esas cadenas que nos impiden vernos como sujetas de cambio y opinión, otro factor es que las mujeres no valoran a la mujer, no valora el trabajo de otra mujer. (p.43)

Pero existe otro factor importante que es parte de la corrupción en la que nos hemos embarcado también las mujeres y es que las comunidades siguen pensando en lo que va a dar el candidato y buscando su interés individual y no a nivel comunitario.

No obstante, y a pesar de haber sido difícil para las mujeres, especialmente las afro y las indígenas llegar a estos estrados, sigue el interés por destacarse en este momento en las elecciones populares con un número importante de mujeres (más de 10) que se lanzaron al ruedo, aspirando al Concejo Municipal e incluso existe una lista liderada únicamente por mujeres afro que se pusieron de acuerdo desde la “Sororidad” para conformarla como aspirantes de varios sectores. Se lanzó una candidata afro a la Asamblea, pero es lamentable que sólo aspiren tres candidatas a la Alcaldía Distrital. Aunque se hicieron grandes esfuerzos para unir las a fin de que pudieran ser

una alternativa de poder, no fue posible por prejuicios y porque detrás de ellas existen movimientos liderados por hombres que aportan a la campaña económicamente, lo que las divide.

A pesar de las dificultades y las divisiones, este momento es crucial para seguir el proceso de empoderamiento de las mujeres afro y lograr que tomen decisiones asertivas, que es lo que ha promovido la Escuela y de lo cual se empiezan a ver los frutos. Así, es innegable la unión de diferentes fuerzas como las de la Red de Mujeres Afrocolombianas Kambiri, la de mujeres con experiencia política, hombres consientes del papel de las mujeres y el compromiso de cada una de las mismas mujeres de la Escuela en seguir profundizando en lo político, en su formación personal y profesional, las llevará a tener y ser fuerza importante para lograr los cambios o transformaciones que se requieren en beneficio de las mujeres afro del municipio y de la comunidad. ¡Que siga encendida la llama de la política!

A continuación, se presenta el cronograma con el resumen de las actividades realizadas y por realizar relacionadas con la Escuela de Liderazgo de Mujeres Afrocolombianas para un periodo de tiempo de un año.



Constitución del semillero de niñas y adolescentes afrocolombianas.	
Realización de campañas empresariales y ferias de servicios ancestrales.	
Asesorar a las mujeres afro para la continuación y afianzamiento de sus emprendimientos	
Realización de Foros, conversatorios, congresos y seminarios, con temas donde se resalten los saberes ancestrales afro.	
Conformación de la tertulia Negro es un bello color.	
Brindar espacios de socialización y conocimientos ancestrales	
Foros en donde se eduque sobre la belleza negra	
Reconocimiento del aporte de la mujer a la sociedad	
Enseñanza de los a valorarse como mujer afro	
Conformación de equipos de trabajo para el emprendimiento	
Capacitación en Respeto e igualdad de derechos	

Educar y dignificar a la mujer en diferentes tópicos	
Realizando charlas sobre las leyes que las amparan, para el empoderamiento de las mujeres	
Organización de movimientos que luchen por los derechos de la mujer y sensibilizando y educando los hogares de las mujeres afro	
Promoción de libertad de la mujer, la educación crítica y dignificadora de la mujer	
Realizando charlas de conocimiento de las raíces culturales, históricas e identidad.	
Capacitación en educación sexual, planificación familiar y responsabilidad social	

*Nota.* La tabla presenta las actividades realizadas y las que se continuarán realizando en la Escuela de Liderazgo trascendiendo de los aspectos planteados en el proyecto aplicado. Elaboración propia.

## Conclusiones

El enfoque interseccionalidad pone el acento en la interrelación existente entre el género, la etnia, la clase, el sexo, la orientación sexual entre otras condiciones de la población, por esto, se hace necesario categorizar a través de la interseccionalidad las acciones colectivas abanderadas por mujeres y organizaciones, para que en “juntanzas” se desarrollen fuertes vínculos de reconocimiento que permitan proclamar y generar respeto por los rasgos que les dan identidad.

La sororidad como vínculo, nexo, unión ayuda a las mujeres a salir adelante en situaciones que ellas consideran injustas, opresoras, violentas; las ayuda a unirse en la búsqueda de las condiciones necesarias para su propia realización y les da herramientas para el enfrentamiento de la pobreza, la desigualdad. La sororidad como alternativa política les permite a las mujeres de Turbo, además de organizarse, reconocer y defender principios de la justicia social, que no les deben ser vedados por su por sus características de género y de etnia.

El fortalecimiento ciudadano favorece el conocimiento de la participación, la importancia de este ejercicio de ciudadanía de parte de la mujer y la incidencia política que les permite conjugar la visión del desarrollo individual articulado con los factores presentes en la sociedad, abre las posibilidades a la ciudadana de incursionar en los espacios de decisión e incidir en la transformación de la cultura política de su territorio. El fortalecimiento ciudadano es una contribución en la búsqueda de la igualdad de género, del empoderamiento de la mujer y en general a la reducción de las desigualdades.

Empoderar a las mujeres afrodescendientes del Distrito de Turbo a través de un enfoque de interseccionalidad, sororidad y fortalecimiento ciudadano permitió dinamizar procesos de



participación activa mediante la creación de una Escuela de Liderazgo con miras a favorecer e incidir en las decisiones sociopolíticas de la región y en general a su desarrollo sostenible reconociendo las singularidades de la población.

## Recomendaciones

Se hace necesario concebir un enfoque intersectorial en los estudios sobre la mujer, las políticas públicas y las decisiones gubernamentales porque comúnmente incluyen el enfoque de género en las diferentes propuestas, pero sin atender a característica multifacética de la mujer, por tanto, restan importancia a la interacción entre género, edad, sexo, condición social entre otras características que, desconocidas fomentan la exclusión.

Las instituciones en general y las educativas en especial tienen una responsabilidad social mayor en el camino de reducir las desigualdades, empoderar a la mujer, por ello, se recomienda apoyar y fomentar las escuelas de liderazgo, aplicar un enfoque intersectorial, impulsar la sororidad y el fortalecimiento ciudadano, como estrategia que aporta a la formación de mujeres líderes para la transformación social.

Se recomienda a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD fomentar la interseccionalidad como categoría de análisis para entender las múltiples situaciones de exclusión y marginalidad que viven las mujeres afrocolombianas del Distrito de Turbo y, con fundamento en la responsabilidad sustantiva de actuación en multicontextos, aplicar de manera diferencial en otras regiones y territorios la estrategia de escuela de liderazgo con mujeres mestizas, indígenas y blancas

A la UNAD y los programas continuar incluyendo en sus procesos de educación formal e informal, los saberes ancestrales de las mujeres afro, valorando el aporte que estas le han brindado a la humanidad, a sus familias y a la sociedad tras décadas de vulnerabilidad y exclusión.

Reconocer y trabajar en comunidad con organizaciones estables y reconocidas existentes como la Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas Kambiri, que ha contribuido con sus acciones al reconocimiento de los Derechos Humanos para visibilizar las discriminaciones y atacar a través de diversas expresiones jurídicas, las situaciones de injusticia en la que se encuentran las mujeres afrodescendientes.

Las recomendaciones planteadas nos encaminan hacia una visión crítica sobre la situación de las mujeres negras Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras, pero más allá de centrarnos en esa posición es necesario comprender su condición de constructoras de sociedad y de la importancia de su papel con miras a una sociedad emancipadora.

Terminaré diciendo que, la escuela de liderazgo de mujeres afrocolombianas del distrito de Turbo seguirá promoviendo la capacitación constante, como fue el clamor de las mujeres y hombres encuestados y entrevistados, propiciando la articulación con otras corporaciones, entidades públicas y privadas, para continuar fomentando el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres afro del distrito y porque no decirlo, el emprendimiento y la innovación.

## Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Turbo (2020). Plan de Desarrollo 2020–2023: Turbo ciudad puerto – Plan de Acción Vigencia 2021. <https://www.turbo-antioquia.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionyControl/PLAN%20DE%20ACCION%202021-DISTRITO%20DE%20TURBO.pdf>

Angulo Ramírez, D. (2017). *Acción colectiva e interseccionalidad en la Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas Kambirí*. (Tesis de Maestría). Fondo de investigaciones de la Universidad del Rosario-FIUR. Bogotá (Colombia).  
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13983>

Aranaga, M. (2018). Técnicas de intervención en trabajo social. Universidad del País Vasco – Departamento de Sociología y Trabajo Social.  
[https://ocw.ehu.es/pluginfile.php/52049/mod\\_resource/content/9/Tema%201.%20T%C3%A9cnicas%20de%20Intervenci%C3%B3n%20en%20TS%20%281%29.pdf](https://ocw.ehu.es/pluginfile.php/52049/mod_resource/content/9/Tema%201.%20T%C3%A9cnicas%20de%20Intervenci%C3%B3n%20en%20TS%20%281%29.pdf)

Cardona Prieto, M. y Burgos Doria, R. (2014). El turismo comunitario: de la beneficencia al empoderamiento. *Administración y Desarrollo* 44 (60), pp.46-67.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403446>

Centro Nacional de Memoria Histórica-CNMH (2013). *Basta ya. Colombia: memorias de guerra y dignidad*. Informe general, Bogotá, p.278-281.

Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas-CNOA.

<https://convergenziacnoa.org/afropoliticas-liderazgo-participacion-politica-las-mujeres-afrocolombianas/>

Constitución política de Colombia (2021). Congreso de la República de Colombia – Secretaría General del Senado, actualización 5 de agosto de 2021.

<http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Crenshaw, K. (1991). Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. Traducido por Raquel (Lucas) Platero y Javier Sáenz.

p. 87-122. <https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>

Cruz Palacio, E. (2017). Invisibilidad política de las mujeres afrocolombianas en Medellín. Análisis a la implementación de la política pública para las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín. (Trabajo de grado de Maestría). Universidad EAFIT, Medellín.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12602/Erika\\_CruzPalacioGir%C3%B3n\\_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12602/Erika_CruzPalacioGir%C3%B3n_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

DANE-CNPV (2019). Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera. Resultados del censo nacional de población y vivienda 2018, Bogotá, noviembre 6 de 2019.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>

Delgadillo Vallejo, P. y Trejo Martínez, Emma (2022). Sororidad un pacto entre mujeres y para mujeres.

Revista Cámara- Periodismo Legislativo.

<https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/a-profundidad/sororidad-un-pacto-entre-mujeres-y-para-mujeres->

Escuela para el liderazgo y fortalecimiento organizacional de mujeres afrocolombianas en el

departamento de Chocó, Colombia (s.f). <http://base.d-p-h.info/en/fiches/premierdph/fiche-premierdph-6528.html>

Fundación AVP para el desarrollo social (s.f). <http://fundacionavp.org/portfolio-item/mujeres-construyendo-movimiento-en-la-diversidad/>

Jabardo, M. (2012). Construyendo puentes: en diálogo desde/con el feminismo negro. Una antología.

Madrid: Traficantes de Sueños, pp. 27-56.

Jiménez, D. (2011). Afrocolombianidad y educación: genealogía de un discurso educativo.

*Pedagogía y Saberes*. (34). Universidad Pedagógica Nacional-Facultad de Educación, 87-103. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PYS/article/view/769>

Lozano, B. R. (2009). Género, racismo y ciudadanía. *La manzana de la discordia*, 4 (1), 7-17.

<http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/volumenes/articulos/V4N1/art1.pdf>

Martínez Tijeras, M. (2014). Trabajo Social Global. Reseñas. *Revista de Investigaciones en Intervención Social*, 4 (7), pp.75-76.

Meneses Copete, A. (2014). Representaciones sociales sobre afrodescendientes: la aventura cultural, la violencia sexual-género y luchas multidimensionales. *Memoria y sociedad* 18 (37), 76-92.

<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.mys18-37.rssa>

Millet, K. (1975). *Política sexual*. Traducido por Ana María García Bravo. Editorial Aguilar.

Ministerio de Educación Nacional (s.f.). Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva. Bogotá, MEN.

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)

Movimiento Nacional CIMARRON- Mujeres Afrocolombianas (s.f.).

<https://www.movimientocimarron.org/cursos/mujeres-afrocolombianas>

ONU MUJERES (s.f.). Las mujeres y los objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS.

<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Pérez, M. (2004). *Manual de turismo sostenible*. Ediciones Mundi-Prensa.

Tovar Torres, N. y Caicedo González, M. (2022). Asimetrías de género y étnicas en la educación superior. Mujeres negras invisibilizadas. En Barrientos-Báez, Almudena; Herranz, Francisco y Caldevilla, David (Coordinadores), *Estrategias de comunicación: género, persuasión y redes sociales*. Gedisa (pp.432-233).

Viveros Vigoya, M. (2012). Equidad e inclusión en la educación superior. Algunos aportes a la discusión desde la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia. Documento de trabajo. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/10294>

\_\_\_ (2000). Dionisios negros. Sexualidad, corporalidad y orden racial en Colombia. En ¿Mestizo yo? Diferencia, identidad e inconsciente. Jornadas sobre mestizaje y cultura en Colombia. M. Figueroa y P. Sanmiguel, Pío (eds.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp. 95-130. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57932>