



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN SESGO IMPLÍCITO



Construcción Cultural de Equidad
e Igualdad en Bogotá

Elabora: Jasson Iván Pinillos Hincapie



En el proceso de reconocimiento de las formas que adopta la discriminación racial en las prácticas relacionales cotidianas en Bogotá, se ha identificado que gran parte de la reproducción de estereotipos, prejuicios, narrativas y comportamientos violentos contra personas racializadas se deben a la operación de un sesgo implícito. Este sesgo, que se refiere a esos comportamientos, actitudes y estereotipos que se activan de forma automática, establece una lectura del sujeto a partir de sus rasgos físicos, color de piel, estéticas, usos del lenguaje, etc., mediante la que se establecen valoraciones favorables o desfavorables, que determinan las posibilidades de acceso y vinculación a determinadas prácticas sociales².

En esta medida, se ha identificado como una prioridad la elaboración de un protocolo de prevención del sesgo implícito, particularmente orientado a los equipos de trabajo de las entidades públicas del Distrito. Este énfasis obedece a que en estas entidades convergen tanto procesos de atención a la ciudadanía que, en expresión de su diversidad, demandan optimizar el diálogo con personas racializadas, como la existencia de espacios laborales en los que se debe garantizar que la discriminación no se convierta en un factor que oriente la interlocución y la toma de decisiones.

Se presenta así una propuesta de protocolo de prevención de sesgos que invita a realizar reflexiones sobre el lugar que cada servidor y servidora pública ocupa frente a la reproducción de formas de discriminación, además de que otorga pautas claves para la mitigación y posible eliminación de los sesgos implícitos.

2 Tyner, A. R. (2019). Unconscious Bias, Implicit Bias, and Microaggressions: What Can We Do about Them. *GP Solo*, 36(4), 30–33.

OBJETIVO

Establecer orientaciones para la prevención y mitigación del sesgo implícito como factor determinante en la reproducción de la discriminación racial en el entorno laboral y acciones de atención a la ciudadanía en entidades públicas del Distrito.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Proporcionar elementos conceptuales básicos para comprender qué es la discriminación racial, el sesgo implícito y cómo opera en la cotidianidad de los espacios laborales.
- ▶ Brindar orientaciones para la prevención/disminución del sesgo implícito en las relaciones internas de los equipos de trabajo de entidades públicas del Distrito.
- ▶ Definir pautas para optimizar los procesos de atención a la ciudadanía perteneciente a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras desde la prevención del sesgo implícito y la construcción de equidad e igualdad.

CONTEXTO

Abordar el tema de sesgo implícito requiere hacer una reflexión inicial sobre lo que es la discriminación y, además, sobre cómo opera esta en relación con comunidades racializadas, comprendiendo que con ello no solamente se hace referencia a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, sino también a personas de pueblos indígenas cuya identidad étnica ha sido sometida a diversas formas de violencia.

De acuerdo con la Organización Amnistía Internacional, el concepto de discriminación hace referencia a una práctica que surge en la relación entre personas en la cual se establecen límites para el goce de sus derechos en condiciones de igualdad. La discriminación puede adoptar múltiples formas (violentas y no violentas) y recurrir a diferentes características o rasgos de la identidad de una persona para ser ejercida: el color de piel, el género, la orientación sexual, el lugar de origen, la edad, etc. También se puede expresar en el desconocimiento o invisibilización de aspectos relacionados con la identidad y experiencias cotidianas de una persona o colectivo.

En el caso de la discriminación racial, la ONU ha determinado en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial que consiste en “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

En los casos de sociedades conformadas por múltiples grupos étnico raciales, es común identificar que hay ideas y prejuicios con respecto de las habilidades, capacidades y labores que deberían desarrollar aquellos que han llegado a catalogarse bajo la etiqueta de minoría étnica o racial. La reproducción de estas ideas y prejuicios, por supuesto, no queda reducida al imaginario colectivo sobre personas con identidad étnica y/o personas racializadas, sino que se materializa en la emergencia cotidiana de barreras y obstáculos para el acceso y participación en aquellos espacios que no han sido tradicionalmente reconocidos como diversos. Lo anterior da cuenta acerca del carácter cultural de la problemática pues ilustra cómo la construcción simbólica de narrativas y representaciones sociales acerca de individuos o comunidades, que se reproducen en distintos espacios de transmisión y reproducción cultural, condiciona actitudes y comportamientos hacia las poblaciones objeto de discriminación.

Los espacios laborales, por supuesto, no son la excepción. Por el contrario, en estos escenarios a las personas racializadas se les vincula a actividades y labores que son “coherentes” con los parámetros que se establecen mediante los estereotipos y prejuicios. En el caso de personas negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, los prejuicios están relacionados con una expectativa social acerca de la realización de actividades que requieren destreza física o con las artes, mientras que en el caso de personas indígenas, los prejuicios están más relacionados con la elaboración de artesanías. En ambos casos, el patrón que se repite es que las habilidades y capacidades que desde los estereotipos y prejuicios se han asociado a las personas racializadas se ubican en trabajos más precarizados, menos remunerados y con menor nivel de reconocimiento y valoración².

Entre los motivos por los que estos estereotipos y prejuicios emergen y se consolidan, se encuentra el sesgo implícito, concepto relacionado con las respuestas y reacciones automáticas que una persona genera en relación con

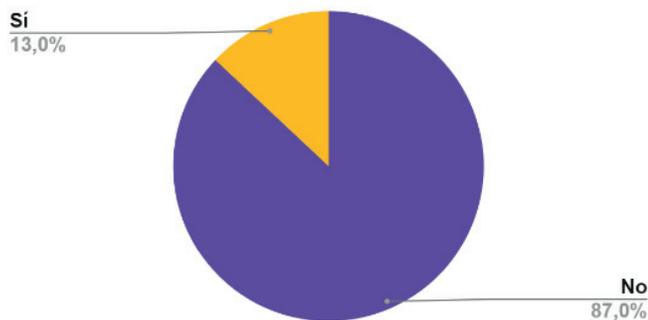
² ONU, 1969. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

un sujeto o colectivo, mediadas por una percepción y representación mental (socialmente construida y reproducida) acerca de sus características, rasgos, capacidades, potencialidades, limitaciones, etc. sin tener correspondencia alguna con variables objetivas acerca de dichas características en la población objeto de discriminación.

El **sesgo implícito** se refiere a “asociaciones mentales evocadas automáticamente sobre grupos sociales”³. Aunque han sido tradicionalmente anclados a comportamientos individuales, investigaciones recientes sobre el sesgo racial han planteado que este surge como consecuencia de condiciones sistémicas que facilitan la categorización de personas racializadas. Es decir, el sesgo implícito es un mecanismo de predicción automática de habilidades, capacidades, limitaciones, etc., que se basa en la información que se presenta con regularidad en el ambiente o que se encuentra más disponible mentalmente.

Aunque el sesgo implícito frente a personas racializadas puede traducirse en rechazo, chistes, burlas, comentarios despectivos, ofensas, agresiones verbales y/o físicas, etc., es importante mencionar que este no opera únicamente mediante asociaciones con características o aspectos negativos. Los sesgos raciales también pueden estar asociados a características, rasgos o habilidades que, en principio, parecen ser positivas o reconocer y sobrerrepresentar aspectos favorables ligados a cierto tipo de identidad social o rasgos fenotípicos o de otra índole de categorías de grupos de personas.

Porcentaje de presencia de personas NARP en noticias



Por ejemplo, en el análisis de noticias en medios escritos realizada por la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento de la SCRD en el año 2022, se identificó que solamente el 13% de las noticias escritas incluyen a personas negras y afro en sus titulares o imágenes de presentación. De este grupo, el 39,2% relaciona a estas personas desde su rol como deportistas, privilegiando además la visibilización de hombres sobre mujeres⁴. Si bien las actividades deportivas tienen una connotación positiva, el reconocimiento de personas negras y afro desde capacidades y habilidades tan específicas

3 Payne, K. & Hannay, J. (2021). Implicit bias reflects systematic racism. Trends in Cognitive Science, 25(11), p. 927-936. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.tics.2021.08.001>

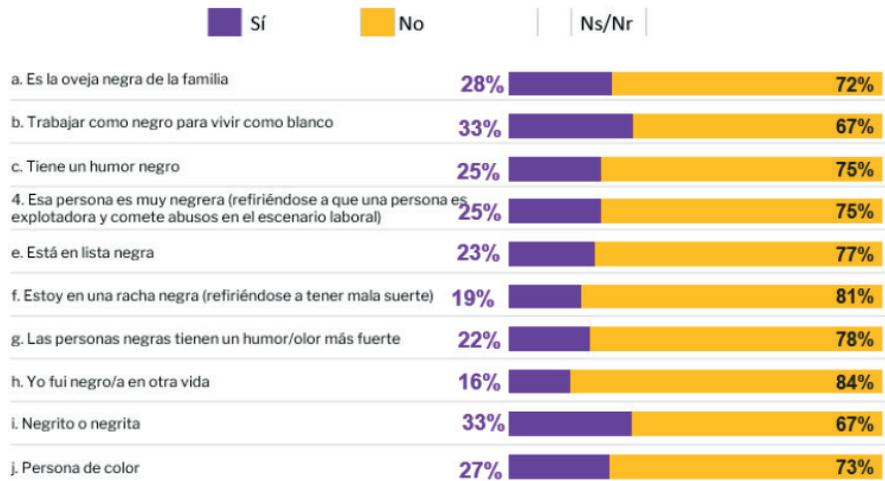
4 Análisis de representación de personas negras y afrocolombianas en noticias 2021, llevado a cabo por la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento para la Estrategia SOMOS.

establece una restricción al tratar de reconocer otro tipo de habilidades que no se han asociado tradicionalmente a ellas.

En una pregunta realizada en el marco del diagnóstico de la estrategia SOMOS en el año 2022 en la que se interroga por los escenarios en los que las y los bogotanos creen que destacan las personas negras y afro, los resultados indican que el 28,7% de personas sitúan las capacidades de personas negras y afro en los deportes y 28,5% en diferentes disciplinas artísticas, mientras que en campos como la academia, el liderazgo social, la política y otros campos, el porcentaje era menor al 5%⁵. Lo anterior da cuenta de cómo es que la información que sistemáticamente presenta el entorno, como narrativas y representaciones que circulan y se reproducen sin cuestionamiento, definen las asociaciones automáticas que las personas de nuestra ciudad hacen sobre personas negras y afro a las que se refiere el sesgo implícito.

Por otro lado, al intentar medir el nivel de asociación de “lo negro” con palabras o expresiones con connotación negativa, discriminatoria o pormenorizante, se obtuvieron resultados que confirman que la construcción de estereotipos sobre las personas negras y afro se alimenta de prácticas que, por lo cotidianas, se asumen como lo natural. Esta asociación favorece el afianzamiento de códigos de lenguaje que sitúan cualquier expresión de negritud como lo contrario a lo positivo, deseable, moral, legítimo, legal, etc.

38) Vamos a iniciar un bloque de preguntas, en las cuales usted tiene la opción de responder sí o no, ¿Cuál de las siguientes frases / expresiones / formas de referirse ha utilizado o utiliza en su día a día?



⁵ Datos recopilados en la Encuesta de percepción sobre discriminación realizada para la estrategia SOMOS gracias a la articulación entre la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y la Secretaría Distrital de Gobierno.



Entre las consecuencias más problemáticas de la reproducción de este tipo de sesgos encontramos formas de violencia como impedir la participación de personas negras y afro en escenarios laborales, invisibilizar sus aportes, realizar chistes o burlas a propósito de su color de piel, forma de hablar, vestir, etc.. Por otra parte, algunas investigaciones dan cuenta de que los estereotipos generan apropiación incluso por parte de las personas negras que son conscientes de su existencia, generando, por ejemplo, una disminución en su rendimiento en escenarios educativos o laborales⁶.

Dicho lo anterior, las medidas que desde las entidades públicas se puedan realizar se hacen prioritarias, no sólo por la transformación de estas en lugares de vivencia de la cohesión social, la equidad e igualdad, sino porque la permanente interlocución que tienen con la ciudadanía puede ser la plataforma para la generación de cambios de mayor alcance.

6 Cano, I & Schweiger-Gallo, I. (2008). El impacto de la información estereotípica y de la autocategorización sobre la categorización racial en Brasil. *Revista de Psicología Social*, 23(3), 329-343.

HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL SESGO RACIAL

Como se ha venido diciendo, una de las cuestiones más complejas de la eliminación o mitigación de sesgos raciales radica en el hecho de que las ideas/creencias que los configuran, así como las actitudes y comportamientos que se derivan de estos se perciben como parte de las formas cotidianas y “naturales” de relacionamiento entre las personas. Por ello, uno de los aspectos claves en la identificación de estos sesgos es el constante examen y cuestionamiento de las prácticas tanto institucionales, como informales de tipo colectivo e individual que se presentan en el entorno laboral y que estarían reforzando la apropiación de estos sesgos. Esta actitud activamente reflexiva de las prácticas en esos tres niveles de interacción, más que buscar culpar a ciertos actores en la reproducción de sesgos raciales tiene la intención de poner de manifiesto aquellos puntos ciegos o prácticas discriminatorias que usualmente no percibimos como tal porque se han “naturalizado” en nuestra cultura.

Según el Instituto Kirwan para el Estudio de la Raza y la Etnicidad de Estados Unidos⁷, hay puntos claves para pensar cómo se construyen los sesgos y cómo se podrían llegar a identificar esos puntos ciegos en las relaciones que construimos en el contacto con la racialidad:

7 Tyner, A. R. (2019). Unconscious Bias, Implicit Bias, and Microaggressions: What Can We Do about Them. *GP Solo*, 36(4), 30–33.

- ▶ Todos los seres humanos tenemos sesgos implícitos, pues estos no dependen de la voluntad de la persona, sino que responden de manera automática a la información disponible en el ambiente, esto es, desde una perspectiva cultural, a las narrativas y representaciones sociales en las que somos socializados, que construimos y reproducimos a diario en las distintas comunidades de las que hacemos parte y que utilizamos como lentes para leer nuestros contextos y orientar nuestras acciones.
- ▶ Los sesgos, en tanto respuestas automáticas, no necesariamente están alineados con las creencias que las personas declaramos tener. Incluso, pueden ir en contravía de aquellas posturas que defendemos de manera consciente y voluntaria.
- ▶ Por lo general, los sesgos favorecen a las personas que se perciben como pares o como integrantes de nuestro mismo grupo. Lo anterior está relacionado con el sesgo de grupo, que hace referencia a los sentimientos y actitudes positivas que se dirigen hacia quienes se perciben como miembros de un grupo al que yo también pertenezco, al tiempo que reconoce que hay actitudes menos favorables e incluso violentas hacia quienes se perciben como miembros de otros grupos⁸. En los procesos cotidianos de toma de decisión, esto puede convertirse en una forma de discriminación.
- ▶ Aunque los sesgos no están bajo el control inmediato de la persona, pueden desarrollarse acciones que contribuyan a que estos se “desaprendan” o se mitigue su aparición.

Este ejercicio de identificación de puntos ciegos requiere que tanto las entidades como los equipos de trabajo se planteen cuestionamientos sobre las prácticas y actitudes cotidianas donde los sesgos podrían estar operando. Para que estos cuestionamientos resulten en un proceso efectivo de prevención de la discriminación racial es clave que se avance tanto en un ejercicio de regulación social y revisión colectiva sobre cuáles son las buenas y malas prácticas de relacionamiento cotidiano, como en un ejercicio de autorregulación a través una revisión o autoexamen individual de las conductas cotidianas de que cada uno de nosotros.

A continuación, se presentan algunas de las preguntas que en esos tres niveles facilitan una reflexión en torno a la reproducción de sesgos raciales:

⁸ Butteltmann, D., & Böhm, R. (2014). The Ontogeny of the Motivation That Underlies In-Group Bias. *Psychological Science*, 25(4), 921–927.

NIVEL INSTITUCIONAL

Cuando hay conflictos entre integrantes del equipo de trabajo y una de estas personas es negra o afro, ¿la entidad hace una mediación que incluye la prevención del racismo?

¿Las personas negras y afro están mayoritariamente vinculadas a acciones que tienen que ver con habilidades físicas, deportivas o artísticas?

¿En qué nivel jerárquico (directivo, profesional, técnico, operativo, etc.) se encuentran la mayoría de las personas negras vinculadas a la entidad?

¿Se incluyen a personas negras y afro en los contenidos de comunicación que genera la entidad?

¿Las personas negras y afro son usualmente quienes se designan para tramitar situaciones que involucran formas de discriminación racial sin designar equipos integrales?

NIVEL COLECTIVO

¿Usualmente se hacen chistes sobre personas negras, su acento o su color de piel en el equipo de trabajo bajo la excusa de que "son sólo chistes"?

¿Hay mayores dificultades para interactuar o dialogar con una persona negra o afro cuando esta se incorpora al equipo de trabajo en comparación con otras personas?

Cuando hay una persona negra o afro en el equipo de trabajo, ¿usualmente se recurre a su color de piel para llamarle o para hacer referencia a él/ella en vez de usar su nombre?

Al relacionarse con una persona negra o afro que es nueva en el equipo de trabajo, ¿el contacto se realiza a partir de habilidades, capacidades o rasgos que se asume que comparten todas las personas negras (bailar bien, ser buen deportista, venir de fuera de la ciudad, etc.)?

¿Se cuestiona la llegada de una persona negra o afro al equipo de trabajo porque se considera que las acciones que en este se desempeñan no corresponden a aquellas para las que se deberían contratar a este "tipo" de personas?

NIVEL INDIVIDUAL

Cuando una persona señala que un comportamiento o expresión puede ser una forma de discriminación racial, ¿con frecuencia pienso que está exagerando?

¿He hecho uso de expresiones como "negrito", "oveja negra", "trabajar como negro para vivir como blanco", "quisiera haber sido negro/a en otra vida"?

Cuando una persona afro o negra se me acerca, ¿usualmente considero que esta persona representa una amenaza o riesgo para mi bienestar o me pongo en estado de alerta?

¿He pensado que las habilidades y capacidades de personas negras y afro son menores que las de otras personas?

En contextos de atención a la ciudadanía, ¿he considerado que indicar procesos o rutas de atención a personas negras o afro es más complicado que indicarlas a personas blancas/mestizas?

RECOMENDACIONES PARA LA REDUCCIÓN DEL SESGO RACIAL

Como se ha venido diciendo, el sesgo implícito está presente en todas las personas y se expresa en la atribución automática de características positivas o negativas a una persona en función de su color de piel, idioma, religión, lugar de origen, género, orientación sexual, etc⁹. Esto resulta en la categorización de las personas, estableciendo si son buenas o malas, deseables o indeseables, morales o inmorales, etc.

Teniendo en cuenta los tres niveles de identificación de puntos ciegos que fueron sugeridos anteriormente, se proponen a continuación una serie de recomendaciones para reducir y mitigar el impacto de los sesgos raciales en los equipos de trabajo de entidades públicas.

9 Cano, I & Schweiger-Gallo, I. (2008). El impacto de la información estereotípica y de la autocategorización sobre la categorización racial en Brasil. *Revista de Psicología Social*, 23(3), 329-343.

NIVEL INSTITUCIONAL

Diseñar e implementar protocolos y mecanismos para atender situaciones que involucren presuntos actos de discriminación racial

Un primer paso para poder atender institucionalmente los presuntos o probados actos de discriminación racial es conseguir que se hagan las denuncias formales ante la ocurrencia de dichas situaciones. Para ello, las instituciones deben orientar sus esfuerzos a la construcción de confianza, pues es esta la que permite conversar sobre el tema.

Construir protocolos y mecanismos de acción que reconozcan las situaciones de discriminación racial que podrían estar enfrentando las personas ayuda a que esta conversación sea más cotidiana y, en consecuencia, menos incómoda. La incorporación de este tema como parte de las reflexiones cotidianas en los espacios laborales abrirá la puerta para que, mediante estos canales de recepción de denuncia, se pueda pensar en la construcción de indicadores de monitoreo de la discriminación.

En tanto las denuncias sobre actos de discriminación racial podrían ser hechas por la víctima o por testigos del hecho, es importante tener en cuenta aquellas medidas de cuidado y protección del denunciante. Estas incluyen la confidencialidad, el acompañamiento psicosocial desde el equipo de talento humano, entre otras.

<p>Realizar una revisión y divulgación de las condiciones de vinculación de personas negras y afro a la entidad</p>	<p>Poner de manifiesto cuáles son los logros y desafíos de la entidad en términos de construcción de equidad e igualdad frente a comunidades racializadas es un punto clave en la definición de rutas de acción. Determinar en qué tipo de labores, qué rango y cuál es el número de personas negras y afro que trabajan en la entidad, así como comunicarlo con los equipos de trabajo, permitirá visualizar con claridad la ruta para garantizar condiciones de equidad e igualdad. Algunas acciones posibles al respecto del cierre de brechas en contratación y otros aspectos relacionados con discriminación pueden ser: la revisión de los mecanismos de divulgación de vacantes o de contratación del talento humano, el análisis de la operación de estereotipos en la determinación de las tareas de personas negras y afro y la definición de acciones de mejora al respecto, la constitución de equipos que atiendan temas relacionados con ciertos grupos poblacionales, etc.</p>
<p>Promover la construcción de contenidos comunicativos que visibilicen a las personas negras y afro en los diversos roles que pueden ocupar, tanto en la entidad como en la ciudad</p>	<p>La emergencia de sesgos raciales depende de la información disponible en el ambiente esto desde una perspectiva cultural corresponde al operar inconsciente de narrativas y representaciones sociales en las que somos socializados, que construimos y reproducimos a diario en las distintas comunidades de las que hacemos parte y que utilizamos como lentes para leer nuestros contextos y orientar nuestras acciones.</p> <p>Es por ello que cambiar las formas de representar gráficamente o en otros soportes escritos y de imagen a la población negra y afro es fundamental para contribuir a la erradicación de tales sesgos. Esto involucra tanto los contenidos escritos como gráficos, que deben facilitar la percepción de la diversidad étnica y racial no solo en los espacios que tradicionalmente facilitan tal reconocimiento (deportes y artes), sino en aquellos otros espacios que involucren la misionalidad misma de la entidad o saberes y habilidades relacionados (por ejemplo, incorporar en piezas comunicativas información sobre personas negras y afro que desempeñan o que se han destacado por su trabajo en el sector justicia, gestión pública, ambiente, salud, etc.).</p>
<p>Designar equipos integrales para el abordaje de situaciones de discriminación racial, promoviendo con ello la apropiación institucional de los mecanismos de prevención del racismo</p>	<p>Usualmente, las entidades designan a personas negras y afro para abordar aquellas situaciones que involucran temas de racialidad y etnia. Si bien esto puede representar una acción afirmativa, en tanto que reconoce que la experiencia de vida de estas personas les puede brindar una mejor comprensión de las realidades que atraviesa, también supone el riesgo de que los temas poblacionales queden exclusivamente a cargo de las personas que hacen parte del grupo poblacional específico. Con ello, se impide que la institución adquiera conocimiento y se fortalezca técnica y conceptualmente en temas relacionados con la diversidad étnico-racial. Por ello, es importante que estos equipos estén conformados por personas que tengan diversas formas de reconocimiento e identidad étnica (negra, afro, raizal, indígena, blanco/mestiza, rom, etc.), a fin de que se promueva el reconocimiento de la diferencia desde múltiples ópticas y de que se fortalezcan los canales de diálogo desde la diferencia.</p>



Cualificar constantemente a los equipos de trabajo en prevención del racismo, enfoque diferencial étnico, enfoque de derechos, etc.

Los procesos de formación y cualificación son claves en la medida en que permiten reconocer y elaborar nuevas herramientas y conocimientos para acercarse y dialogar con la diversidad étnico-racial. Es por ello importante que en los planes de capacitación que cada entidad diseña para sus equipos de trabajo se incluyan jornadas de formación relacionadas con el mantenimiento de ambientes laborales libres de discriminación racial y con una atención a la ciudadanía que promueva la cohesión social, la equidad e igualdad. Para estos procesos, siempre es pertinente incluir actividades prácticas (simulaciones, juegos de rol sobre la atención a la ciudadanía, etc.) que permitan que los equipos de trabajo se pongan en contexto y sepan así identificar cómo operan los sesgos y qué manejo se debería dar a cada situación.

Estas actividades deben remitir a la misionalidad del equipo de trabajo con el que se realicen. Es decir, deben acercarse al quehacer de cada integrante de los equipos de trabajo de las instituciones, para que así se facilite la comprensión del racismo, la discriminación racial y el sesgo implícito, y no quede esta relegada a las dependencias que se encarga de la atención a la ciudadanía exclusivamente.

NIVEL COLECTIVO

Desarrollar mecanismos de regulación mutua que impidan la realización de chistes o burlas sobre la identidad racial, pertenencia étnica, rasgos o características de personas negras y afro

Las prácticas cotidianas entre personas de un mismo equipo de trabajo están usualmente caracterizadas por la confianza y la cercanía, lo que permite que allí hayan chistes, expresiones y formas de comunicar las ideas muy particulares. En este contexto, lo clave es cuestionar la forma que han adoptado los códigos de lenguaje que se utilizan en el grupo.

Aprovechando estas relaciones de confianza, se pueden elevar preguntas sobre la necesidad y pertinencia de realizar chistes que se refieren al color de piel de una persona, a su acento, rasgos físicos, etc.

En caso de que haya una persona en el grupo que pueda explicar por qué una expresión o chiste puede ser racista, en especial si esta persona es negra o afro, se deberá abrir el espacio de diálogo para comprender el contenido de nuestro lenguaje y sus implicaciones.

Si considera que estas expresiones hacen parte de las prácticas cotidianas en todo el equipo de trabajo, es importante visibilizar el fenómeno para que, desde el nivel institucional, se realicen las actuaciones correspondientes: activación de protocolos, realización de jornadas de cualificación, etc.

<p>Favorecer espacios de interacción y encuentro con personas negras y afro que se vinculan a su equipo de trabajo</p>	<p>En gran medida las prácticas de discriminación hacia grupos o colectivos sociales están determinadas por el desconocimiento sobre lo que representan en términos de expresión de diversidad. Según resultados del proceso diagnóstico de la estrategia SOMOS de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana, apenas el 29,4% de personas en Bogotá ha tenido contacto con durante el último mes con personas negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Entre estas personas el 96,3% dijeron haber tenido una experiencia positiva en este encuentro. Lo anterior indica que las personas que tienen relación con aquellas que se reconocen desde una pertenencia étnica negra o afro valoran positivamente estas interacciones, de forma que los espacios laborales se deben prestar para favorecer estos encuentros.</p> <p>Si bien estos espacios de interacción pueden estar determinados por la institución misma a través de la conformación de equipos de trabajo, la realización de actividades de integración, etc., en las acciones cotidianas es posible proponer encuentros adicionales (espacios de almuerzo, pausas activas, etc.).</p>
<p>Evitar referirse a las personas por sus rasgos físicos, incluyendo el color de piel</p>	<p>Es usual que en diferentes espacios de interacción se reconozca a las personas negras y afro a partir de su color de piel y que este se convierta en su apelativo (por ejemplo, llamar a una persona como “ese negro”, aún cuando quien se refiere a él conoce su nombre). Por lo sistemático que se ha vuelto el uso de este apelativo, se refuerza la idea errada de que todas las personas negras son homogéneas en sus destrezas, habilidades, capacidades, expectativas, apuestas, etc., alimentando el sesgo por el que se establecen las asociaciones automáticas que ya se han mencionado.</p> <p>Por ello, es importante establecer como mecanismo de regulación mutua que a las personas negras y afro que se incorporen a los equipos de trabajo de las entidades se les deberá llamar por su nombre. En caso de no conocerlo, tal y como ocurre con otras formas de identificación, lo más adecuado es preguntar.</p>
<p>Reconocer las habilidades y capacidades de las personas en el marco de la realización de sus actividades laborales, no antes</p>	<p>De la mano de lo anterior, es importante reiterar que una de las principales consecuencias de la operación del sesgo implícito es la emergencia de asociaciones automáticas entre el color de piel de las personas y las fortalezas y debilidades que podría tener. Esto se hace evidente en los equipos de trabajo de las entidades públicas en la designación de tareas a las personas negras y afro. Sin embargo, dentro de los equipos de trabajo también opera el sesgo a través de la designación de tareas particulares para las que se cree a priori que las personas negras y afro pueden ser buenas, de forma paralela a la restricción de otras tareas que se cree que no podrán cumplir satisfactoriamente, tanto dentro de la dinámica laboral, como por fuera de ella.</p> <p>Por lo anterior, es importante reflexionar colectivamente sobre las tareas y formas de participación mediante las que se vinculan a las personas negras y afro a los equipos de trabajo de entidades públicas. Es fundamental partir de dos criterios para avanzar en esta reflexión: i) la formación y experiencia con la que cuenta la persona y ii) lo que esta persona dice sobre cuáles son sus habilidades y expectativas dentro del grupo de trabajo.</p>

NIVEL INDIVIDUAL

Reconocer que puede haber formas de discriminación que yo no reconocía como tal y que incluso podría estar ejerciendo

La comprensión de las formas de discriminación está sujeta a experiencias de vida de personas y colectivos que ven disminuida su capacidad para ejercer derechos y que enfrentan múltiples formas de violencia en su contra. Es usual que sea más difícil comprender que un comportamiento o actitud resulte violenta si no ocurre en contra de sí mismo o de aquellos grupos a los que uno pertenece¹⁰. Por este motivo, el trabajo para la prevención de la discriminación y la mitigación de sesgos implícitos demanda que cada persona asuma una actitud receptiva ante lo que las personas negras y afro refieren que es violento en su contra. Es en sus experiencias de vida que estas formas de discriminación se han manifestado y, por tanto, son quienes tienen el conocimiento para determinar lo que es discriminatorio.

Esto se debe complementar de un proceso de introspección en el que cada persona reflexione sobre si aquellas prácticas que se pueden catalogar como formas de discriminación han estado presentes en los comportamientos y/o actitudes propias. Esto permitirá avanzar en la tarea de prevenir la reproducción de la discriminación desde lo individual, tanto en el espacio laboral como en cualquier otro espacio social.

¹⁰ Véase información sobre sesgo de grupo en Buttelman, D., & Böhm, R. (2014). The Ontogeny of the Motivation That Underlies In-Group Bias. *Psychological Science*, 25(4), 921–927.

Hacer una revisión crítica sobre las expresiones y usos del lenguaje cotidianos

Además de los comportamientos y las actitudes, las formas en las que cada uno y cada una de nosotras usamos el lenguaje constituye un factor determinante para la perpetuación o ruptura de las formas de discriminación contra personas negras y afro. Expresiones como “negrito” o “trabajar como negro para vivir como blanco” favorecen que se haga una asociación entre las personas negras y relaciones de subordinación ante lo blanco/mestizo. Por otro lado, expresiones como “mercados negros”, “aguas negras” u “obra negra”, refuerzan la idea de que “lo negro” está asociado a lo ilegal, a lo antihigiénico o a lo inconcluso.

Así, hacer esta revisión de las expresiones cotidianas que hacen uso de la palabra negro/a con una connotación negativa permitirá eliminarlas del lenguaje cotidiano o reemplazarlas por otras expresiones que no representen ningún tipo de discriminación. Por ejemplo “mercados ilegales”, “aguas residuales” u “obra inicial” son expresiones que reemplazan aquellas que pueden tener un impacto negativo hacia personas de comunidades negras y afro.

Realizar un ejercicio de revisión de las asociaciones que establezco entre personas negras y afro y fenómenos cotidianos del entorno social

Como se ha dicho con anterioridad, el sesgo implícito se alimenta en algunos casos de información que se encuentra presente en el entorno permanentemente. En este sentido, un ejercicio de revisión de las asociaciones implica realizar un proceso de dos pasos. El primero de ellos es identificar si en mis relaciones cotidianas están presentes personas negras o afro (grupo de trabajo, grupo de amigos, familia, vecindario, etc.), para luego examinar qué características y rasgos le asigno por su color de piel. En este punto, será importante reflexionar si, por ejemplo, considero que la persona debe ser muy buena en deportes, mientras que no tengo esa misma valoración sobre personas blanco/mestizas.

Una vez hecha esta revisión de las formas en que categorizo a las personas negras y afro, el segundo paso es revisar cuál es el tipo de información que está presente en mi entorno que refuerza estas ideas. En este sentido, será prudente reflexionar sobre las formas en que se representan a las personas negras y afro en novelas, perfiles de Instagram, canales de YouTube, noticieros, influencers, etc. Esto permitirá decidir con mayor precisión cuáles son los contenidos que incluyen información que refuerza el sesgo para ir reduciendo progresivamente el lugar que estos tienen en el día a día.

EN SITUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

Los procesos de atención a la ciudadanía son, por lo general, el primer puente que se establece entre las personas y la institucionalidad. Esto implica que los encuentros a través de los que se desarrolla esta atención deben caracterizarse por el respeto, el trato digno y la comunicación asertiva.

En función de la prevención de la discriminación racial y el sesgo implícito, a continuación se presentan 5 recomendaciones básicas para garantizar que la atención hacia personas negras y afro sean apropiadas y faciliten el diálogo y el acceso a la oferta institucional:

1. Una vez que la persona llegue a la entidad, se le deberá preguntar su nombre y siempre será este el que se use para referirse a él o ella

Es usual que con personas negras y afro se utilicen apelativos que están relacionados con su color de piel o rasgos físicos. Por lo sistemática que se ha convertido esta práctica, se alimenta la idea de que todas las personas negras y afro son uniformes, impidiendo reconocer las expresiones de diversidad que entre ellas mismas existen. Por ello, es importante erradicar el uso de estos apelativos, incluso cuando parezcan ser afectuosos o amigables (p.e. negrito o negrita).

2. Para efectos del registro de información, siempre se debe preguntar la pertenencia étnica de la persona.

El color de piel no necesariamente es indicativo de la pertenencia étnica de la persona. La pertenencia étnica se refiere a la identificación de una persona como integrante de alguno de los grupos étnicos reconocidos en el país y está determinada por el autoreconocimiento, la lengua, usos y costumbres y la relación con el entorno físico y social¹¹. Puede haber casos en los que una persona con piel negra no se reconozca como integrante de un grupo étnico porque simplemente no comparte estos aspectos o porque sus redes no están relacionadas con comunidades negras, afro, raizales o palenqueras. De igual forma, puede haber personas blanco/mestizas que, por su historia de vida, se reconozcan como parte de alguna comunidad étnica.

3. Es fundamental no presumir qué tipo de servicios requiere el o la ciudadana al acercarse a la entidad.

Atendiendo a lo que se ha mencionado de la formación de estereotipos y prejuicios sobre personas negras y afro, es usual que los procesos de atención ciudadana establezcan barreras asociadas con las expectativas que el servidor o servidora establece sobre el servicio (p.e. cuando una persona negra o afro se acerca a un SuperCADE y se presume que busca información sobre subsidios). En este sentido, es clave que la atención a personas negras y afro esté orientada por una actitud de permanente y atenta escucha, pues es de esta forma que la persona puede expresar sus necesidades.

4. Evitar tratos condescendientes o que expresen superioridad del servidor o servidora hacia el/la ciudadano/a.

Los procesos de atención a la ciudadanía establecen una relación en la que es el servidor o servidora quien tiene el conocimiento sobre los trámites que realiza la entidad en la que trabaja. Sin embargo, este conocimiento no debe ser utilizado bajo ninguna circunstancia para disminuir a quienes se acercan a solicitar algún servicio. Por el contrario, debe ser utilizado como una herramienta para transmitir la información de una forma clara y comprensible. En el caso de personas negras y afro, evitar mostrar una relación de superioridad incluye que no se hagan comentarios despectivos en relación con el acento, los rasgos físicos, el color de piel, etc. del/la ciudadano/a.

5. En caso de que se presenten alteraciones emocionales por parte del/la ciudadano/a, tenga presente que esto no está relacionado con su color de piel o pertenencia étnica.

Entre los estereotipos más frecuentes sobre personas negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, se encuentra que son más propensas a generar conflicto y que son más agresivas. Si se llega a presentar una situación en que la persona se altere por algún motivo, es fundamental comunicarle que la entidad es un espacio de escucha seguro, comparta las herramientas que identifica para resolver su situación y, sobre todo, evite hacer comentarios que establezcan una asociación entre su estado emocional y su color de piel o rasgos físicos.

11 DANE (2005). Glosario Censo 2005.