



**Comunicación Digital para la Promoción  
de Derechos y Libertades de Comunidades Étnicas.**

Empoderamiento Colectivo a Través de la  
Visibilización de Conductas Individuales.

Por:

**Sandra Vanessa Mosquera Charrupi**

SANDRA VANESSA MOSQUERA CHARRUPI

Tutores:  
Héctor Mejía y Mauricio Guerrero

Comunicación Digital para la Promoción de Derechos y Libertades de  
Comunidades Étnicas.

EMPODERAMIENTO COLECTIVO A TRAVÉS DE LA VISIBILIZACIÓN DE CONDUCTAS INDIVIDUALES.

Universidad Icesi  
Facultad de Ingeniería - Departamento de Diseño  
Proyecto de Grado Diseño de Medios Interactivos

## Contenido

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
2	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	1
3	OBJETIVOS .....	2
4	JUSTIFICACIÓN .....	2
5	HIPÓTESIS .....	3
6	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	4
7	DIMENSIONES DE INVESTIGACIÓN .....	4
8	MARCO DE REFERENCIA .....	4
9	ESTADO DEL ARTE .....	11
10	ESTADO DEL ARTE DE LA TÉCNICA.....	13
11	TRABAJO DE CAMPO .....	14
12	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	18
13	DETERMINANTES DE DISEÑO .....	19
14	ALTERNATIVAS DE DISEÑO .....	20
15	PROPUESTA .....	24
15.1	CONCEPTO DE DISEÑO.....	24
15.2	METÁFORA .....	24
15.3	PLANOS ESQUEMA Y VISUALIZACIONES.....	24
15.4	USUARIOS.....	26
15.5	FACTORES DE INNOVACIÓN.....	26
15.6	DISEÑO DE IDENTIDAD DE MARCA.....	26
15.7	DISEÑO GRÁFICO PAGINA WEB.....	26
15.8	DISEÑO MARCA TIPOGRÁFICA .....	28

15.9	FACTORES HUMANOS .....	28
15.10	MATRIZ DE REQUERIMIENTOS, OBLIGACIONES Y RESTRICCIONES.....	29
15.11	ESCENARIOS DE USO .....	30
15.12	Pruebas a la Plataforma .....	30
16	VIABILIDAD .....	33
16.1	VIABILIDAD TÉCNICA .....	33
16.2	VIABILIDAD ECONÓMICA .....	33
17	ANÁLISIS Y ESTRATEGIA MERCADEO .....	34
18	ESTRATEGIA DIGITAL.....	35
19	CONCLUSIONES FINALES.....	35
20	REFERENCIAS .....	37
21	Bibliografía .....	38
22	ANEXOS.....	39
22.1	Anexo 1: Instrumento de evaluación .....	39
22.2	Anexo 2: Transcripción entrevistas .....	40
22.3	Anexo 3: Matriz de análisis de datos.....	59

## 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según cifras reveladas por el DANE (2011), el departamento del Valle del Cauca tiene la mayor participación porcentual de población negra, con un total de 25,3% a nivel nacional, donde el 30,8% está concentrada en Santiago de Cali, en cifras numéricas este porcentaje equivale a 1.092.169 personas, esto es consecuente con el reconocimiento que adquiere Colombia, como segundo país después de Brasil en cantidad de población negra en América Latina. A pesar de esto la puesta en marcha de las políticas públicas enmarcadas en la ley 70 de 1993 enfocadas a esta población, avanza paulatinamente.

Según el DANE podría deberse a dos situaciones, (1) la negación del gobierno acerca de la existencia de discriminación racial, (2) el desconocimiento técnico del grupo étnico sobre el aprovechamiento de políticas públicas a su favor (véase, Birdsall y De La Torre, 2001). Roux (2010) afirma que, “para asegurar la efectividad de las políticas públicas orientadas al avance de la población negra, no basta su formulación, ni tener claro los objetivos. Es necesario, además, estructurar programas y proyectos concretos con enfoque territorial y poblacional (...) que amplíen sus oportunidades, (...) y aseguren el goce de sus derechos y libertades”, relacionando la actualidad de Colombia con la hipótesis presentada por Roux, se observa la creación de la ley 70 de 1993, que promulga el reconocimiento y la afirmación de la identidad afrocolombiana, y que tiene como propósito corregir y reparar la exclusión estructural producto del racismo. En el año 2011 el senado de Colombia aprobó la conciliación de la ley que castiga las conductas discriminatorias por razones de raza, etnia, religión y nacionalidad, entre otras, con sanciones de uno a tres años de cárcel, este delito sería excarcelable bajo la ley colombiana, no obstante gran parte de los capítulos de la ley 70, aún no han pasado por el proceso de reglamentación necesario.

El Estado colombiano se ha propuesto la creación de los instrumentos legales necesarios, demostrando grandes avances hasta el momento, pero debe seguir avanzando en la búsqueda de mecanismos de aplicación que le permitan a la comunidad involucrada ampliar su conocimiento sobre la reglamentación existente, para llegar al goce de sus derechos y libertades. En consecuencia este proyecto presenta una perspectiva del diseño social, interviniendo en uno de los hitos de la aplicación de las políticas públicas para las etnias, la divulgación, resaltando los mecanismos de participación y defensa ya reglamentados en la ley 70, para las mujeres de la comunidad Afro de Santiago de Cali.

## 2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo contribuir a la defensa de los derechos y libertades de las mujeres afro en Santiago de Cali, usando medios interactivos?

### 3 OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General:

Diseñar un medio de comunicación digital que permita promover la defensa de los derechos y libertades, al darle voz a la comunidad femenina afro.

#### 3.2 Objetivos Específicos:

1. Conocer el contexto de la discriminación de género y etnia desde la perspectiva de la academia.
2. Conocer las políticas públicas y de acción afirmativa promulgadas por el Estado colombiano que promueven la diversidad, equidad y justicia racial.
3. Examinar estudios sobre las variables sociales que fomentan la discriminación racial, y los casos más frecuentes de discriminación.
4. Conocer la perspectiva de la comunidad femenina afro sobre la discriminación y casos particulares, usando encuestas y entrevistas.
5. Proponer un medio de comunicación digital que integre las variables sociales expuestas por la población entrevistada y encuestada.
6. Diseñar un medio de comunicación digital que le de voz a las mujeres afro, permitiéndoles compartir conocimiento a través de las experiencias de los integrantes de la comunidad.
7. Evaluar y corregir el medio de comunicación propuesto, con base en la información que suministren los usuarios.

### 4 JUSTIFICACIÓN

En términos sociales: El Valle del Cauca concentra a 1.092.169 personas que se auto proclaman afrocolombianas o negras, es decir el 25.3% de la población total en Colombia, 327.650.7 (30%) viven en la cabecera municipal (Santiago De Cali). A pesar de ser el departamento con más presencia de población negra y de la gran cantidad de políticas públicas y de acción afirmativa que se han creado para prevenir y castigar los actos discriminatorios (Ley 70 de 1993), se reconoce la falta de difusión sobre la existencia y uso de tales herramientas para la población femenina negra en el Valle del Cauca.

Según Roux en la revisión y análisis de políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana expresa algunos posibles causales del no uso de estas políticas por parte de la población a la que se dirige; entre ellos, discriminación racial, escaso reconocimiento y valoración de la diversidad étnica y cultural como uno de los factores

que definen la identidad nacional, así como la ignorancia sobre tales políticas y las vías de hecho para obtener los beneficios.

Desde la academia: En este punto de la historia, 20 años después de la creación de la ley 70, como se propone en Álves (2013), es justo preguntarse, ¿pueden las políticas públicas cambiar por si solas el panorama de las comunidades históricamente discriminadas y llevar a la sociedad a la erradicación de la injusticia racial?

Álves, Asesor de Políticas Públicas de Uniafro – Brasil, expresa en un artículo expuesto en el Boletín POLIS de la universidad Icesi, titulado Una Mirada desde Brasil: Racializar las Políticas Públicas, para Promover la Igualdad Racial; “(...) dado que la igualdad es un valor – es decir una meta a ser alcanzada y no un hecho dado, el Estado está en la obligación de corregir las desigualdades históricas producidas por el mismo Estado”. *Álves J. (2013)*. Desde este punto de vista son admisibles las consideraciones que suponen vivir en una sociedad sin equidad por herencia histórica, como el hecho de que la desigualdad tiene efectos socialmente negativos y no solo en términos éticos, sino desde algunos más generales, como los económicos, para el sector productor la desigualdad como producto de la discriminación resulta en la reducción de posibilidades para sus intereses, en DANE(2011) , el informe “Cuanto somos, como vamos” y como se señala en Viáfara (2005) - Urrea y Viáfara (2007), la teoría económica tradicional afirma que la discriminación racial en mercados competitivos no es eficaz, por lo que , los agentes económicos no tienen motivos para practicarla, no obstante datos revelados por el Observatorio de Políticas Públicas POLIS, indican que a pesar de tener niveles similares de educación las mujeres de la comunidad negra tienen ingresos menores que las que afirman no pertenecer a ningún grupo étnico, teniendo la misma ocupación y capacidades, pero comparando hombres y mujeres, las mujeres registran un ingreso per cápita y salario promedio inferior al de los hombres en ambas categorías.

El deber del Estado como agente regulador económico y social entre otros, es promover la no existencia de cualquier forma de discriminación, y en este sentido se ha esforzado por promover políticas y estrategias que lleguen a tales resultados, a través de mecanismos de participación cercanos a la comunidad, en congruencia con esto se toma como base el aspecto social del diseño de medios interactivos, enfocado en la solución de problemas socioculturales como un aporte valioso a la población afro, haciendo uso de las tecnologías de información, que son una de las área de enfoque del diseño, este proyecto tiene la participación de Centro de estudios afrodiáspóricos de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad Icesi CEAF.

## 5 HIPÓTESIS

Las políticas públicas no pueden cambiar por si solas el panorama de las comunidades históricamente discriminadas, como la comunidad afro, son un mecanismo para la

equidad social, pero no son una solución 100% eficaz, estas han de ser mediadas por el diseño de modelos de divulgación y promoción desde el ámbito de lo digital. El uso de aplicaciones digitales relacionadas con el tema, puede disminuir el desconocimiento sobre la reglamentación existente que beneficia a la población afectada permitiéndole a las partes tener un punto de encuentro.

## **6 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS**

1. Enfoque social del diseño.
2. Intervención actual desde el diseño social en fomento de la justicia racial.
3. Políticas públicas a favor de la comunidad afro en Colombia.
4. Discriminación de género en Colombia.
5. Auto proclamación de los derechos y libertades de las mujeres afro en Santiago de Cali.

## **7 DIMENSIONES DE INVESTIGACIÓN**

1. Población negra, mulata (afro) en Cali.
2. Políticas públicas a favor de la igualdad social reglamentadas en la ley 70 de 1993, que promueven la eliminación de todas las formas de discriminación racial existentes.
3. Estrategias y/o esquemas de divulgación, de participación ciudadana con fines políticos.

## **8 MARCO DE REFERENCIA**

### **En Contexto: Género, Etnia y Discriminación**

#### **Y Qué Con Ser Mujer.**

Lozano y Peñaranda (2007) expone que el termino raza hace referencia a los grupos de algunas especies biológicas caracterizadas por heredar características entre sí, pero en el caso de los humanos a pesar de existir la herencia genética no se puede hablar de distintas razas, la población humana se puede agrupar por etnias dado que comparten historia, tradiciones y creencias diferentes. Toda etnia construye de manera consciente o inconsciente una jerarquización, creando normas y estereotipos que alimentan el imaginario colectivo sobre el papel de cada uno de sus miembros, como se expone en

García (2012), “Martha Lamas sostiene que las representaciones sociales son construcciones simbólicas que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas”. Por ejemplo en las comunidades negras la mujer tiene una posición social importante desde el punto de vista familiar, pero a nivel individual como sujeto social y cultural aún no se le reconocen muchos de sus derechos. Las representaciones sociales en ocasiones llevan a la construcción de verdades basadas en falsedades, que a fin de cuentas concluyen en formas de pensar y actuar de las comunidades, García en cuanto a representaciones sociales sostiene que, “los discursos se posicionan como hegemónicos y se convierten en incuestionables, legitimados por medio de códigos activos en una naturaleza, sociedad y cultura determinada”.

En cuanto a la mujer se le ha folclorizado, es buena para la servidumbre, la crianza de los hijos, la cocina, en fin hay que tener una en casa, y si se trata de ser mujer y negra hay más estereotipos, se le piensa desde las curvas y la sexualidad, desde lo complaciente y lo exótico, pero también desde el desconocimiento y la pobreza. Se ha construido todo un discurso estigmatizado alrededor de la mujer, se interiorizó, se adaptó y convirtió en una verdad incuestionable, está en la atmósfera cultural, es un medio de poder y jerarquización.

A lo largo de la historia de la discriminación mundial, se ha evidenciado la intervención de dos grandes actores, el feminismo y el movimiento negro. A pesar de los avances en cuanto a los derechos de las mujeres y de la población negra, cada uno desde su área, ninguno ha puesto sobre la mesa los factores que conllevan al sometimiento y discriminación de la población femenina negra, siendo así, el panorama de las mujeres dentro de sus comunidades es complejo, puesto que son in-visibilizadas sus necesidades de reconocimiento. Como afirma Lozano y Peñaranda, la eliminación de todas las formas de discriminación no se trata de caer en el feminismo absoluto ni de seguir ideologías políticas en un movimiento pues ninguno de estos actores lo ha logrado con éxito, se trata más bien de que desde la misma comunidad se construya una identidad étnica, no propuesta por otros, sino por sus mismos miembros, eliminando el silencio que nutre al racismo y le permite crecer en cada generación. “La mujer negra debe participar en la construcción de una nueva perspectiva, que cuestione la transcendencia de las últimas victorias alcanzadas por los movimientos en el país” y examine su participación en tales procesos.

### **Homogenizar Al Negro**

A pesar de la no existencia de las razas entre humanos, en las comunidades es una constante el racismo que no solo se limita a palabras, se folclorizó a la mujer negra, se crearon estigmas que no en todos los casos corresponden a su cultura étnica, llegando al punto de homogenizar al negro, asumiendo conductas globales para culturas diferentes. Cada región podría pertenecer a una etnia, con definiciones diferentes de diversidad que responden a distintas soluciones para la discriminación. Como sustentan Lozano y Peñaranda “el problema no es el racismo sino el respeto a la diferencia”. Es necesario

construir nuevos discursos, que provengan de la misma comunidad, de los “afectados”. Que den respuesta a ¿qué es ser, lo que soy?, ¿Qué me hace diferente?, ¿Qué define mi identidad?, la construcción de tales discursos podría llevar a visibilizar a la mujer negra dentro de su comunidad, y por ende a poner sobre la eso aquello que la afecta, de ahí el surgimiento del multiculturalismo como medio para la desaparición paulatina de la discriminación.

Desde la promulgación de Colombia como un Estado multicultural, la situación para los grupos marginados y discriminados ha cambiado, no obstante, Cunin en “El negro, de una invisibilidad a otra” artículo publicado en 2003, expresa irónicamente algunas razones que hacen ineficaz al multiculturalismo, “de un día para otro, as categorías heredadas de la época colonial debían desaparecer para ser reemplazadas por las del multiculturalismo [...] así fue como el negro se convirtió en afrocolombiano o afrodescendiente, la raza en etnicidad, el color de la piel en cultura”, se pretendió cambiar la terminología para llegar al intento fallido de cambiar la perspectiva de calificación y jerarquización del otro. No se puede pasar por alto la necesidad de reconocernos distintos a otros, desde la perspectiva de la diferencia étnica y no del racismo, se necesita al otro para llegar a una definición de la identidad propia desde lo que nos hace diferentes.

La homogenización cultural a través del discurso lleva a invisibilidad de los pueblos, aquello que nos hace iguales elimina lo rico de la cultura, la diferencia construida por la historia, pero no es que se deba eliminar el discurso sobre la diferencia, más bien ha de ser modificado pues como afirma Jesús Martín Barbero en Cunin, “no existe identidad sin narración ya que ésta no es solo expresiva sino constructiva de lo que somos”.

La lógica del multiculturalismo no parte de la exclusión como medio de conservación de la identidad de un grupo dominante, sino de la exclusión para conservar la cultura de un grupo minoritario, esto permite crear espacios de reflexión sobre las particularidades y categorías que lo hacen digno de tal exclusión positiva. “Las categorías étnicas instituyen una realidad usando el poder de revelación y de construcción ejercido por la objetivación en el discurso” (Bourdieu, 1980: 65 - 56), pero a pesar de las bondades del multiculturalismo Cunin propone una postura particular en cuanto a los procesos de etnicidad, afirmando que produce una doble exclusión en la población negra, inicialmente se le suprime la igualdad democrática porque es negra, (en términos raciales) y luego se elimina su derecho a la diferencia porque no es suficientemente negra (en términos étnicos). Y concluye reflexionando sobre el alcance del multiculturalismo, que no llega a cuestionar y ver críticamente las jerarquías sociales asociadas a la etnia, y que se aloja pasivamente en las identificaciones raciales con la pretensión de eliminar los estigmas.

*Pensarnos la diferencia es diversificarnos, es decir, tomarnos el tiempo de permitir a quien encontramos en nuestro alrededor ejercer su ciudadanía, su etnicidad, su sexualidad, su condición de clase,[..]. Pensarnos la diferencia es asumir que si no conocemos a quien es diferente a nosotros y no lo entendemos no es probablemente por la incapacidad de ese otro o de esa otra de hacer lo que y como lo puedo hacerlo sino por el*

*contrario por nuestra propia incapacidad. Pensarnos la diferencia es permitir ser y hacer.* Vergara Figueroa (2013).

### **Racismo y discriminación**

Lozano y Peñaranda sustentan que “el racismo es un factor de discriminación que impide el acceso igualitario de la población negra a las oportunidades y ventajas que el desarrollo ofrece”, por su parte García, ve al racismo como el resultado de una creencia ideológica y biológica y estructural en la sociedad sobre “las razas”, con el objetivo de legitimar una división jerárquica entre los seres humanos, en este escenario unos seres son superiores a los otros; construyendo prejuicios al desarrollar actitudes frente a otras “razas” y promoviendo la discriminación racial entendida ésta como las acciones sociales, culturales y políticas, en contra de los otros pertenecientes a otras “razas”.

Ambos autores concluyen en que el racismo y la discriminación son resultado de una construcción social no reciente, tejida históricamente, por la marginación, el silencio y el poder. Sin discriminación no hay racismo, puesto que estos dos coexisten y se alimentan mutuamente, tienen sus orígenes en padres iguales, estigmas y discursos hegemónicos que imperan hasta hoy. “En este escenario de discriminación y racialización, las representaciones se constituyen como una serie de construcciones discursivas para la dominación, subalternización y otrificación de la mujer afrodescendiente por medio de etiquetas raciales y sociales formadas por los estereotipos, que como formas de reducción y generalización de características, reducen a la mujer afro a rasgos esenciales, particulares y aferrados a la naturaleza. Por lo tanto, el estereotipo se convierte en una práctica esencial en la representación del “otro” diferente (racial, social y cultural) y en donde la cultura afrodescendiente no se puede concebir como cultura, quedando ligada al color, a lo natural, lo salvaje y lo inhumano.” García Corredor.

## **El Deber del Estado**

### **Acción Y Reparación Desde lo político**

La ley 70 de 1993 abarca los aspectos jurídicos relacionados con justicia y reparación para la población negra colombiana, la ley se propone integrar dicho grupo humano a la sociedad de una manera más plena. “De ahí que la función de la norma sea la de suprimir barreras que se opongan a la igualdad material y enfrentar las causas que la generan, sin eliminar –desde luego– los rasgos culturales típicos de una determinada comunidad” (Corte Constitucional 1996), Grueso (2009)

Libia Grueso en una reflexión sobre la población afrodescendiente como sujeto de ley en el desarrollo normativo afirma que en cumplimiento de la ley 70, se reconoce que el sujeto definido como “negro o afrodescendiente”, es, en sí mismo, el resultado histórico de un proceso de subordinación, exclusión y discriminación que ha marcado toda la

historia de su población. [...] independientemente de del estatus jurídico normativo, se reconoce su situación actual como población en estado de marginación y pobreza, resultado de la exclusión, genocidio y marginación racial.

Ante el Estado colombiano se reconoce al negro, como un sujeto de derechos social y cultural, único en conjunto pero diverso por sus particularidades culturales, enmarcadas por la enajenación consecuente del racismo y la discriminación. La constitución de 1991, estableció para la población negra distintas categorías: población vulnerable, etnia y comunidad, en el artículo transitorio 55 en cumplimiento de la ley 70 de 1993. El siguiente cuadro expone las políticas públicas a favor de la población afrocolombiana que pueden tener un enfoque de género, extraídos de la revisión y análisis de políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana.

**Cuadro1**  
**Desarrollo legislativo a favor de la población afrocolombiana**

Fuente: Gustavo de Roux, Políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana: revisión y análisis, cuadro 1.

ÉNFASIS	LEYES Y DECRETOS	BENEFICIOS
Ampliación de oportunidades, protección de derechos y derechos preferenciales	Ley 387 de 1997	Adopta medidas para prevenir el desplazamiento forzado y garantiza una protección especial para las comunidades afrodescendientes
Derecho a la consulta previa	Decreto 3770 de 2008	Agrega a las funciones de las comisiones consultivas la de servir de instancia de consulta previa de medidas legislativas o administrativas que puedan afectar directamente a las comunidades afrodescendientes
Ampliación de la participación en escenarios de concertación y planificación	Decreto 1332 de 1992	Crea la Comisión Especial para las Comunidades Negras encargada de elaborar el proyecto de ley reglamentario del artículo transitorio 55 e instituye comisiones consultivas departamentales en Chocó, Valle, Cauca y Nariño para proponer mecanismos para el desarrollo y la protección de la identidad y los derechos de las comunidades afrodescendientes.
	Decreto 2249 de 1995	Conforma la Comisión Pedagógica de Comunidades Negras con la cual deben concertarse políticas de etnoeducación.
Ampliación de la participación en escenarios de concertación y planificación	Decreto 4181 de 2007	Crea la Comisión Intersectorial para el avance de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal para que elabore recomendaciones tendientes a superar las barreras que impiden su inclusión social, económica y política.
		Exalta la importancia de la multiculturalidad, la

Reconocimiento y afirmación de la identidad	Ley 70 de 1993	defensa de los valores y las costumbres propias y la protección de la identidad cultural.
	Decreto 1122 de 1998	Dispone la implementación de la Cátedra de Estudios Afrocolombianos en todos los establecimientos de educación formal del país.
Desarrollo del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y de su población raizal	Decreto 2548 de 1999	Crea una comisión responsable, entre otras materias, de proponer un estatuto para proteger la identidad cultural de su pueblo raizal.
Establecimiento de instancias de apoyo a los procesos relacionados con la promoción de los derechos de la población afrocolombiana	Decreto 2313 de 1994	Crea la Dirección de Asuntos para las Comunidades Negras
	Decreto 200 de 2003 y Decreto 1720 de 2008	Estructura y las funciones de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras

### Apropiación de Nuevas Tecnologías en Comunidades Específicas

#### Apropiación de tecnologías

En el año 2003 la UNO organizó la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información (CMSI, Ginebra 2003 y Túnez 2005) en la que participaron gobiernos de todos los países del mundo, asociaciones internacionales, empresas y corporaciones del sector TIC. Echeverría (2008). Algunas Resoluciones adoptadas por la Cumbre son:

- ✓ Reconocemos que la educación, el conocimiento, la información y la comunicación son esenciales para el progreso, la iniciativa y el bienestar de los seres humanos. Es más, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) tienen inmensas repercusiones en prácticamente todos los aspectos de nuestras vidas. El rápido progreso de estas tecnologías brinda oportunidades sin precedentes para alcanzar niveles más elevados de desarrollo. La capacidad de las TIC para reducir muchos obstáculos tradicionales, especialmente el tiempo y la distancia, posibilitan, por primera vez en la historia, el uso del potencial de estas tecnologías en beneficio de millones de personas en todo el mundo.
- ✓ Somos conscientes de que las TIC deben considerarse un medio, y no un fin en sí mismas. En condiciones favorables, estas tecnologías pueden ser un instrumento eficaz para acrecentar la productividad, generar crecimiento económico, crear empleos y fomentar el nivel de ocupación, así como mejorar la calidad de la vida de todos. Pueden, además, promover el diálogo entre las personas, las naciones y las civilizaciones.
- ✓ Afirmamos que el desarrollo de las TIC brinda ingentes oportunidades a las mujeres, las cuales deben ser parte integrante y participantes clave de la Sociedad de la Información. Nos comprometemos a garantizar que la Sociedad de la Información

fomente la potenciación de las mujeres y su plena participación, en pie de igualdad, en todas las esferas de la sociedad y en todos los procesos de adopción de decisiones. A dicho efecto, debemos integrar una perspectiva de igualdad de género y utilizar las TIC como un instrumento para conseguir este objetivo.

- ✓ Debe promoverse el empleo de las TIC en todos los niveles de la educación, la formación y el desarrollo de los recursos humanos, teniendo en cuenta las necesidades particulares de las personas con discapacidades y los grupos desfavorecidos y vulnerables.

Respecto a las conclusiones de la cumbre, afirma Echeverría, “las TIC conforman un sistema tecnológico nuevo, la apropiación social de dichas tecnologías requiere aprender a usarlas. No es de extrañar que la Declaración de la Cumbre Mundial insista en la importancia estratégica del sector educativo para el desarrollo de una sociedad de la información integradora y que evite la exclusión social, tanto de personas como de grupos sociales”.

### **Tecnologías de Información y Comunicación Como Medio de Creación Colectiva**

#### **Inclusión social y digital**

Cuadros, Valencia y Valencia (2012) refiriéndose a la sociedad actual, mediada por información y comunicación, señalan que las relaciones interpersonales se ven cada vez más mediadas por la virtualidad, lo que trae como consecuencia que se haga referencia a las tecnologías de la información y la comunicación [...] La inclusión social surge como el proceso que apunta hacia la integración de una ciudadanía activa, que para el caso de las TIC, se ve fortalecida por el escenario digital o tecnológico. Desde este punto de vista es importante resaltar que la inclusión social digital permite crear oportunidades para personas que no han tenido la facilidad de ejercer un comportamiento autónomo que elimine las barreras de participación injusta impuestas culturalmente.

Para llegar a un proceso eficiente de inclusión social se debe incentivar a la comunidad a un despertar participativo mediante el empoderamiento, este es planteado por Barón y Gómez (2012) como un proceso social, mediante el cual las comunidades participan activamente en la construcción de políticas que afectan su entorno. Cuadros, Valencia y Valencia sustentan que “Además de evitar el surgimiento de nuevas desigualdades, la inclusión digital contribuye a la inclusión social en la medida en que estos medios contribuyen al aumento del capital social en los ciudadanos”. También refieren que la desigualdad de acceso al conocimiento y la información provoca importantes diferencias económicas, políticas, sociales y culturales, lo que genera mayores riesgos de exclusión en las zonas rurales, por lo que las TIC deben constituirse como herramientas que permitan

hacer frente a la problemática social que viven las comunidades rurales vulnerables, posibilitando la inclusión a una sociedad activa en los diferentes escenarios de la vida.

### Inteligencia Colectiva

Pierre Lévy (2004) en uno de los capítulos de su libro inteligencia colectiva; define a esta como “una inteligencia repartida en todas partes, valorizada constantemente, coordinada en tiempo real, que conduce a una movilización efectiva de las competencias. [...] cuyo fundamento y objetivo es el reconocimiento y el enriquecimiento mutuo de las personas”. Desde ese punto de vista es posible replantear lo expuesto anteriormente, sobre la necesidad del otro para llegar a una definición de sujeto, por y para el sujeto. Como el mismo Lévy expresa no existe ni aun, una persona que lo sepa todo, pero es evidente que todo el mundo sabe algo, todo el conocimiento está en la humanidad.

Es por esto que la creación de inteligencia compartida a través de los sistemas de comunicación, se convierte en una importante herramienta contra la discriminación, siempre y cuando ofrezcan a sus usuarios los medios para coordinar sus interacciones, tomando como punto de partida la cultura. La construcción de inteligencia colectiva obliga a la comunidad a trazar objetivos, que aclaran la participación de cada integrante. Lévy agrega que, la construcción de inteligencia colectiva convoca a un nuevo humanismo que incluye y ensancha el “conócete a ti mismo” en “aprendamos a conocernos para pensar juntos”.

En la era de la tecnología y el conocimiento compartido, ignorar el conocimiento del otro, es desplazarlo, permitiendo llevarlo a grados de discriminación, el conocimiento compartido, despierta a las comunidades, les da herramientas de identificación y movilización positiva.

## 9 ESTADO DEL ARTE

Existen muchos proyectos de inclusión social para contrarrestar la discriminación, con perspectiva de género basados en tecnologías de información y comunicación. Para crear un marco de referencia se ha indagado sobre proyectos aplicados en comunidades específicas cuyo fin es la auto-representación, comunicación y/o empoderamiento.

### Red Nosotras En El Mundo

[www.rednosotrasenelmundo.org](http://www.rednosotrasenelmundo.org)

*Fuente: Fundación Directa Uso De Las Tic Para La Igualdad (2009).*

Es una apuesta colectiva para la construcción de puentes de comunicación entre movimientos de mujeres de América



Latina y Europa desde donde se proporciona protagonismo a las voces de las mujeres como fuentes informativas, como estrategia para enfrentar las desigualdades de género.

La actividad principal de la red es la producción de audios, con perspectiva de género y/o que recogen las voces de las mujeres. Estos materiales se difunden y comparten a través de la Web, desde donde pueden descargarse para reutilizarlos libremente. Fomenta la autonomía y la libre expresión de las mujeres, el diálogo e intercambio de experiencias sobre sus realidades y el respeto a la diversidad cultural.

También, es una apuesta por la capacitación de las mujeres en Género, Comunicación y Nuevas Tecnologías como una estrategia que, por un lado, permita abrir nuevos canales de diálogo y análisis para que sus voces y las de sus movimientos sean escuchadas; y, por el otro, les facilite herramientas que contribuyan a su empoderamiento y al de sus organizaciones.

El proyecto permite expresar y compartir sentimientos y experiencias, genera insumos de uso libre con un fin común, la lucha en contra de la discriminación.

### De Donde Vengo

<http://evoca.cc/Vista/inicio.php>

De “dónde vengo” es una investigación social participativa que pretende hacer de los jóvenes del Barrio Alirio Mora Beltrán - Distrito de Aguablanca, Cali, Colombia - protagonistas y autores de la nueva historia de este sector. Por medio de la creación y divulgación de contenidos que representan sus percepciones y sentimientos acerca de los espacios de socialización que configuran este barrio, se pretende ofrecer una visión que vaya más allá de la tradicional estigmatización que afecta a esta zona de la ciudad.



El proyecto se desarrolló a partir de la implementación de dos talleres en los que se elaboraron videos con una herramienta digital que facilita la movilidad de los usuarios y la interacción en contextos diferentes. Los talleres contaron con la orientación de un coordinador que entregó a los participantes la información básica para el uso efectivo de la herramienta.

Este proyecto se basa en la auto representación de una comunidad marginada, construida a través del discurso simbólico de sus miembros, con cada video se contribuye a la

creación colectiva de una respuesta a cuestionamientos como; ¿qué es ser, lo que soy?, ¿Qué me hace diferente?, ¿Qué define mi identidad?, también es una herramienta para el empoderamiento mediante el cual se fortalece el pensamiento y comportamiento en contra de la estigmatización y discriminación social.

## 10 ESTADO DEL ARTE DE LA TÉCNICA

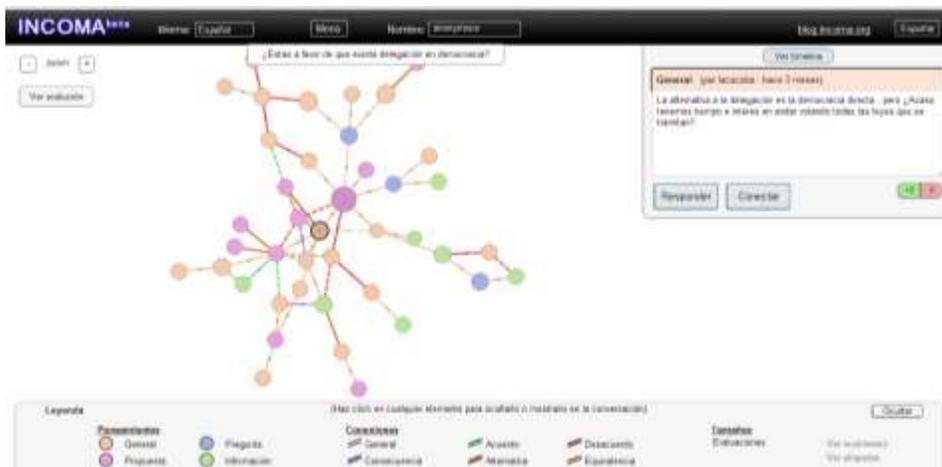
### Herramientas De Participación En Red Incoma Project

<http://incoma.org/>

INCOMA es una nueva plataforma de debate, creada con el fin de facilitar las conversaciones entre miles de personas en tiempo real, cuyo objetivo es llegar a la construcción de inteligencia colectiva global.



Es un proyecto en constante evolución, diseñado para que cualquier persona pueda construir una versión propia de la visualización de la plataforma, insta al usuario a explorar y compartir sus pensamientos hasta crear uno colectivo.



Incoma permite, crear o unirse a una conversación, visualizar el proceso de creación colectiva, segmentarlo por tipos de aportes y formas de visualización de la información, hacer aportes con representaciones gráficas, entre otras propiedades. Aún se encuentra

en versión beta, e invita a los usuarios a participar en su desarrollo, aportando ideas al proyecto.

## 11 TRABAJO DE CAMPO

Se realizaron 11 entrevistas a mujeres afrocolombianas entre los 18 y 60 años, 2 de las cuales son de tipo piloto. El siguiente análisis se basa en la información de 9 entrevistas que fueron consideradas de mayor aporte para la investigación. Objetivo de las entrevistas: conocer el concepto de discriminación y racismo de la población de estudio, identificar los espacios en que se considera vulnerables.

### **Discriminación, un Ejercicio de Poder.**

Las mujeres entrevistadas entre 18 y 25 años, tienen una definición de discriminación y racismo dividida por una delgada línea que en ocasiones se entremezcla. Relacionan a la discriminación con el maltrato y con estigmas raciales, la definen como falta de igualdad, una expresión social de sometimiento y un ejercicio de no aceptación del otro; en cuanto a racismo afirman que es un resultado de jerarquías sociales, en las que unos pretenden ser superiores a los otros, creando comportamientos de rechazo que llegan a generalizarse.

Es importante resaltar que en las tres entrevistas de esta categoría a cuestionamientos sobre discriminación de género las mujeres se refieren específicamente a la vinculación laboral, para ellas esta es la mayor expresión de discriminación entre otras como, la privación del uso de espacios públicos y el maltrato físico al que se ven expuestas en ocasiones dentro de su comunidad. Según sus experiencias y las de sus allegados, los empleos que se le ofrecen a la mujer negra están relacionados generalmente con labores domésticas, este tipo de ofertas son el resultado de estigmas racistas sobre las capacidades de la mujer negra y formas de poder a través de la discriminación.

La vulnerabilidad de la mujer está directamente relacionada con el nivel de conocimiento sobre la defensa de sus derechos, por ejemplo dos de las entrevistadas que aseguran conocer entidades y mecanismos de defensa a favor de la no discriminación también afirman haber sido víctimas de discriminación, a diferencia de estos casos la entrevistada que no conoce la reglamentación vigente a favor de la igualdad étnica y las entidades que pueden brindarle asesoría expresa que fue acusada de robo en su lugar de trabajo y al confirmar que nunca ocurrió el robo y que todo fue un mal entendido debió dejar su trabajo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Anexo 2: matriz de análisis/ categoría 1/ entrevista 2: Cuando era menor de edad trabajé como aseo en una casa de familia durante mucho tiempo, fui acusada de robar un anillo de mucho valor perteneciente a la hija menor de la familia, su casa fue registrada por los patronos en búsqueda de la joya y a pesar de no encontrar nada, fui amenazada con ser entregada a las autoridades para que ella siguiera la investigación, al llegar a este extremo de la situación la niña dueña de la joya confesó haber escondido el anillo para que no

En la población más joven entrevistada a pesar de haber un conocimiento básico sobre entidades de apoyo y reglamentación colombiana, es evidente que falta comprensión del alcance de las entidades y las políticas de acción afirmativa a favor de la etnicidad, lo cual las expone aún más a la vulneración de sus derechos.

### **Fe en las Instituciones.**

Las mujeres entrevistadas entre 25 y 50 años, están involucradas directamente con la causa afrocolombiana, trabajando en pro de la defensa de sus derechos, reconocen los avances y falencias de las organizaciones étnicas y del Estado, así como su papel en el proceso de transformación social que se requiere para llegar a la igualdad real. Se clasifican sin dificultad en un grupo étnico enunciando las causas por las cuales pertenecen a él, algunas afirman que es por sus prácticas culturales, sus lugares de origen o su color de piel.

En esta categoría hay un mayor conocimiento de las causas de la discriminación, afirman que esta tiene relación no solo con discursos hegemónicos exteriores sino también con prácticas internas, en las que “el negro pretende mejorar su etnia a través del mestizaje” según lo expresado por las entrevistadas 6 y 5. *Ver anexo 2.* Según las opiniones de estos entrevistados es posible concluir que la discriminación existe en parte porque la misma comunidad que es víctima lo promueve y permite, aceptando como ciertos los estigmas impuestos por otras comunidades y transmitiéndolos a las nuevas generaciones como verdades basadas en mentiras que no han de ser discutidas, dando paso al crecimiento del racismo, que según una de las entrevistadas, es el resultado de la ignorancia que no permite reconocer al otro como un igual.

Las organizaciones y la comunidad juegan un papel muy importante en el proceso de eliminación de las diferencias, se ve a las instituciones como una herramienta para el desarrollo social, con el deber de ayudar a la mujer negra a aumentar su conocimiento a través de la educación superior y como un ente mediador que tienen el poder de obligar al Estado a cumplir con sus propuestas a favor del pueblo afro. La comunidad tendría un doble rol, el primero sería apoyar incondicionalmente a las instituciones a través de movilizaciones y el segundo enfocado a la mujer, instruir a las nuevas generaciones para que tengan herramientas de defensa de sus derechos.

Desde sus experiencias exponen varios factores a tener en cuenta en el ejercicio de la discriminación que en ocasiones se pasan por alto; color de piel, género, percepción de conocimiento, percepción de temperamento débil, imaginario social y capacidades asociadas al género y la edad.

---

*se perdiera, pero nunca dio una explicación sobre su comportamiento al acusar a la entrevistada, la joven por su parte decidió dejar su empleo a pesar de perder todos los reconocimientos económicos merecidos por el periodo de tiempo trabajado.*

### **Eliminación de las Desigualdades.**

La mujeres entrevistada entre 50 y 60 años, relacionan la vulnerabilidad de la mujer a los bajos niveles de educación y concluyen que es deber del estado garantizar condiciones óptimas para la reducción de las desigualdades sociales que no permiten el acceso a la educación básica y superior. El desconocimiento es la causa de la permisividad a la discriminación y maltrato presente en la etnia negra, puesto que “si no se educa a la mujer se disminuyen las posibilidades de vinculación laboral” y esto con lleva a la dependencia económica que limita la autonomía de la mujer.

Las entrevistada de mayor edad expresan participar activamente en proyectos sociales que contribuyan a motivar a la población a movilizaciones sociales, como los consejos de comunidades negras y fundaciones si ánimo de lucro que brindan educación y asesoría a la población, ya que consideran que el racismo y la discriminación son productos de falencias educativas y formativas. Es posible concluir que la discriminación en ocasiones tiene origen en la misma comunidad, se da en los ejercicios de jerarquización o manifestación de poder que en ocasiones son imperceptibles y aceptados por lo tanto es deber de la comunidad no permitir que las nuevas generaciones sean víctimas de la discriminación, no se trata de sobre proteger de algo a lo que evidentemente todos están expuestos, sino de educar para contrarrestar los efectos de la discriminación, para eliminar las barreras que los hacen vulnerables.

### **Desde las Instituciones y la Academia.**

Dos de las entrevistadas trabajan a favor de las comunidades afrocolombianas desde el ámbito académico, Aurora Vergara Profesora de educación superior e investigadora, directora del Centro de Estudios Afrodiáspóricos de la Universidad Icesi y Ofelia Camilo coordinadora disciplinaria y profesora en la institución educativa Gimnasio Regional simón Bolívar. De la información brindad en estas dos entrevistas se puede concluir:

- ✓ La formación en valores desde la familia como centro de la comunidad, prepara al individuo para enfrentar un mundo donde aún existe el racismo y de esta formación dependerá el papel que este juegue en su sociedad, puesto que puede aportar a la eliminación de las desigualdades o ser atropellado por ellas.
- ✓ La carencia de educación básica y superior es un factor de vulnerabilidad en la oblación afrocolombiana, limita el acceso laboral y restringe el campo de acción de las políticas públicas y de acción afirmativas, disminuyendo su efectividad.
- ✓ Si bien la ley 70 de 1993, es un hito en la historia de la lucha contra la discriminación y la desigualdad social para las comunidades afrocolombianas, falta mucho camino por recorrer hasta llegar al cumplimientos de todos los compromisos en ella

establecidos, y el rol de la comunidad es unirse a las diferentes movilizaciones que tienen el poder para presionar al Estado en la búsqueda del cumplimiento de la ley.

- ✓ La discriminación no solo se expresa de manera verbal, también comprende otros escenarios, como el espacio público, el acceso a la salud, el acceso a vivienda, salarios y vida laboral entre otros. Existen lugares, trabajos, salarios y tipos de atención cuando se habla de discriminación, es evidente que hay lugares contruidos especialmente para un “tipo de persona”, que generalmente se podría describir como; de escasos recursos, madre soltera, afrodescendiente. Estas representaciones de discriminación abren aún más la brecha social, creando estigmas sobre “un tarto diferente para una gente diferente”.
- ✓ "Pareciera que hay una tendencia a que la población afro y la población mestiza ingresan en la misma proporción al colegio y a la universidad o tiene un promedio de años acumulado similar, sin embargo, cuando salen al mercado laboral teniendo el mismo nivel de educación, la población afro, gana menos que la población mestiza así tenga los mismos años de educación, o el mismo promedio en educación acumulada." Aurora Vergara.

### **Consideraciones finales.**

Las entrevistas están estratificadas por edad en tres grupos, de 18 a 25 años, de 25 a 50 años y de 50 a 60 años. Después de analizar las respuestas de cada una de las entrevistadas se puede concluir que las mujeres de menor edad tienen una definición de racismo y discriminación muy cercana, asociando el racismo como un factor de la discriminación, a pesar de tener educación básica (secundaria) expresan haber sido discriminadas en alguna ocasión, por lo que no relacionan sus casos con falta de información de su parte, sino con la ignorancia de aquellos que les dieron un trato discriminatorio, confirmando lo planteado por las mujeres adultas, las jóvenes consideran que las instituciones de educación básica primaria y secundaria son un lugar de constante exposición y vulnerabilidad para una mujer negra.

A pesar de verse envueltas en casos de racismo y discriminación las jóvenes negras se muestran indiferentes al trabajo de las organizaciones de comunidades negras y expresan no estar interesadas en hacer parte de ellas, contrario a la opinión de las mujeres adultas (50 a 60 años), quienes son líderes de sus comunidades y consideran valioso e importante la integración de todos los miembros de la comunidad a las instituciones, ya que estas tienen el poder e influencia para generar cambios sociales importantes.

Es importante resaltar que mientras las mujeres más adultas mantienen su fe en las instituciones y las de edad intermedia consideran que el trabajo debe hacerse desde la familia y específicamente desde la labor de la mujer, las entrevistadas más jóvenes, ven a la discriminación como un factor particular, del que cada individuo debe garantizar o procurar no ser tocado, esto podría relacionarse con el grado de conocimiento sobre los derechos de las comunidades negras que según las respuestas de las entrevistadas, es

mayor entre más edad se tienen, puesto que se está más involucrado o se tienen más experiencias relacionadas.

## 12 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### Tipo de investigación

Se realizó una investigación de tipo cualitativo, debido el papel protagónico que otorga este proyecto a los discursos sociales que construyen la identidad de la comunidad afrocolombiana.

### Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Método	Forma	Medios
Revisión Bibliográfica	Revisión de documentación	Medios impresos y digitales.
Trabajo de campo	Entrevistas	Entrevista a expertos en discriminación de género y etnia y a mujeres de la comunidad afro.

### Información General Florida Valle

Se encuentra ubicado al sur oriente del Departamento del Valle del Cauca,( Región Andina), en el Valle Geográfico del río Cauca cerca del piedemonte de la Cordillera Central, tiene un área de 395 Km<sup>2</sup> y está a 42 Km de la capital del departamento, Santiago de Cali, con una extensión total de 413 Km<sup>2</sup>. Sus 56.008 habitantes según datos entregados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE en el censo de 2005 conforman el 1,34% de la población del departamento.

Según el Diagnóstico de la situación de los municipios habitados por las comunidades afrocolombianas emitido en 2010 por el Observatorio del Programa Presidencial de DH y DIH Vicepresidencia de la República, en la cabecera municipal de Florida hay 11.834 habitantes pertenecientes a la población afrocolombiana y en la zona rural 5.137 más, para un total de 16.971 personas afro, entre hombres y mujeres.

Instrumento de evaluación: anexo 2

Transcripción audio entrevistas: carpeta de anexos / 3

Matriz de análisis de datos: carpeta de anexos / 4

## 13 DETERMINANTES DE DISEÑO

### Determinantes Generales

1. El sistema debe brindar información relevante sobre la actualidad de las comunidades negras en materia de derechos, puesto que se considera a la discriminación como producto del desconocimiento.
2. El sistema debe considerar aspectos socio-culturales de la comunidad de enfoque, como la perspectiva desde la cual se ve a la mujer como la encargada de la administración y propagación del conocimiento.
3. La propuesta debe incluir los discursos de los usuarios, como parte de un proceso de auto representación de la comunidad.
4. La propuesta debe tener en cuenta y mostrar a los usuarios que la discriminación no solo se expresa de manera verbal, también comprende otros escenarios, como el espacio público, el acceso a la salud, el acceso a vivienda, salarios y vida laboral entre otros.
5. La propuesta debe tener perspectiva de género y etnia.

### Determinantes de Comunicación

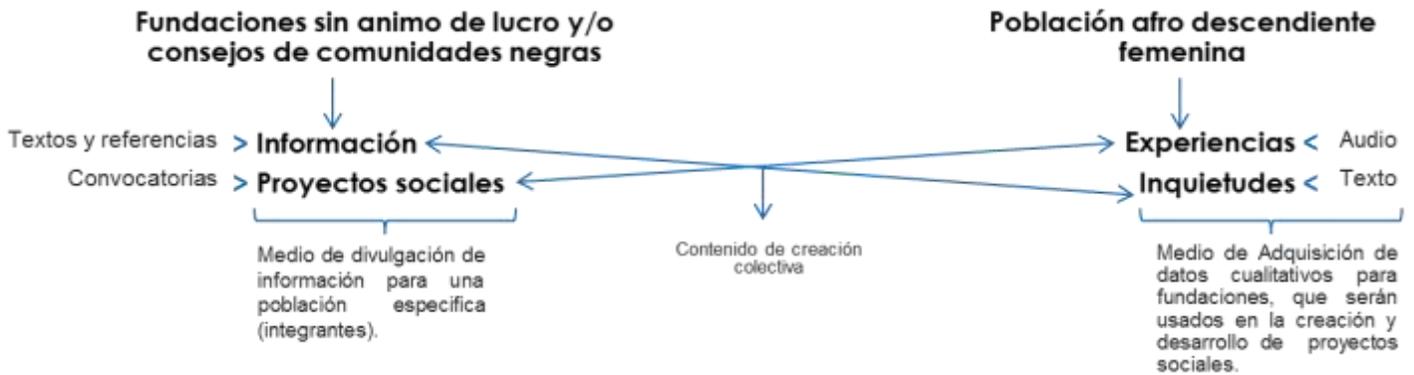
1. El sistema debe permitir al usuario generar nuevos contenidos, basados en experiencias individuales.
2. El sistema debe brindar al usuario información sobre entidades públicas y privadas que trabajan a favor de la población afrodescendiente.
3. La propuesta debe considerar la falta de información de los usuarios más jóvenes como un límite social y por lo tanto dar a conocer al usuario la participación de la comunidad en los procesos de reivindicación a través de los hitos en su historia.
4. La propuesta debe considerar la posibilidad de un mediador entre el sistema y el usuario.

### Determinantes De Funcionamiento

1. La propuesta debe considerar las distintas edades y niveles de conocimientos sobre las tecnologías de información de sus usuarios y por lo tanto contener una interfaz simplificada.
2. El sistema debe usar un lenguaje icónico universal y sencillo, de una forma lógica y coherente con la temática.
3. La propuesta debe garantizar discreción con respecto a las experiencias compartidas por los usuarios y su identidad de ser necesario.

## 14 ALTERNATIVAS DE DISEÑO

Las tres propuestas de diseño expuestas a continuación se enmarcan en una estructura que contempla las necesidades y posibilidades de contribución de las instituciones y de la comunidad afrocolombiana.



### Propuesta A: Matriz

Matriz es una instalación interactiva que compuesta de tres secciones, en las que se interactúa con pantallas que proyectan contenidos producidos por el usuario e información provenientes de instituciones para las comunidades negras, esta propuesta busca poner en evidencia la realidad de la mujer afro y la intervención del Estado y las instituciones, para crear un vínculo de comunicación efectiva entre las instituciones y la mujer afro que le permitan a esta conocer y hacer uso efectivo de sus derechos. La instalación es un medio de recolección de datos que podrán ser usados por fundaciones para crear proyectos.



Secuencia de uso:



**1** Inicialmente se proyecta sobre un lienzo las imágenes flotantes de los videos de mujeres afro, el usuario podrá encontrar en cada video la información básica y experiencias.



2 después de un corto video introductorio sobre el papel de la mujer en la etnia negra, las instituciones y fundaciones tiene la oportunidad de presentar a los usuarios información relevante sobre su trabajo y proyectos próximos.

3 Por ultimo los usuarios son invitados hacer parte de Matiz, dejando corto video en el que hablen de la cultura femenina afro desde su experiencia.



**Propuesta B: Matices, para la mujer afro.**

Matices es un sitio web en el que el contenido es creado de manera colectiva entre los usuarios, su componente principal es un espacio de pensamiento colectivo llamado red, donde los usuario a partir de una pregunta y/o afirmación de un experto generan un dialogo visualizado como un tejido categorizado cromáticamente, la información extraída de red, convierte en un reporte periódico, que es tenido en cuenta para la elección del siguiente tema de debate, tal información también es utilizada para generar proyectos ocles de alto impacto. El segundo componente de Matices en Voz, un espacio donde la usuaria realiza una grabación de audio de experiencias y de mensajes relacionados con la discriminación de género que puedan ser usados como insumos en proyectos sociales. Este proyecto busca ser un puerto de comunicación entre la población femenina afro y las entidades que trabajan a su favor por eso se apartó un espacio especial en el que las instituciones exponen sus proyectos con la posibilidad de someterlos a votación y así seleccionar solo los que generan interés en la población de enfoque.



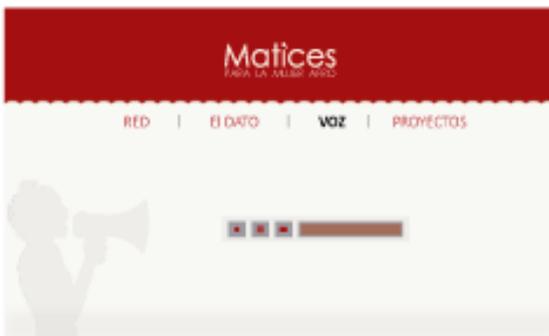
Secuencia de uso:



1 Red, la partícula roja hace referencia al tema inicial o central de la discusión, las articulas verdes, son aportes al tema y las azules preguntas relacionadas, al seleccionar una partícula el usuario visualiza la información básica del usuario que género el contenido. Esta red se convierte posteriormente en un informe compartido a cada usuario.



2 “El Dato”, es la sección donde se presentan los reportes de las discusiones en red y donde las instituciones comparten información relevante para la población.



3 Voz, es la sección donde el usuario genera un archivo de audio, con el fin de compartirlo como un insumo libre con fines variables dentro del marco de la discriminación de género.

**Propuesta C: Rostros**

Es el producto del trabajo previo con la población femenina afro a través de un grupo focal, durante un periodo de tiempo un grupo de mujeres participan en una charla sobre discriminación de género y etnia, con el fin de escuchar sus experiencias, resolver sus dudas, brindar información y generar inquietudes que las insten a acercarse a un ente promotor que las asesore o a buscar la información por su cuenta. Como resultado de la sesión cada persona genera un corto



audio en el que expondrá una idea, experiencia opinión entorno a la discriminación de género y etnia en su comunidad y las posibles soluciones.

Rostros es un artefacto metaforizado en un cuadro fotográfico en el que se exponen ilustraciones con los rostros de mujeres afro, cada fragmento del cuadro corresponde u grabación, ya sea de la población o de parte de la fundación el artefacto detecta la presencia del usuario y lo insta a mover las fichas para buscar su rostro o el de otras personas, con el movimiento de cada fragmento del cuadro se activa un audio grabado posteriormente. Con esto se busca que las mujeres afro conozcan más sobre la realidad de su comunidad pero no como eventos particulares sino como una historia que los involucra a todos. Al finalizar el usuario puede agregar un nuevo audio que reemplazara al primero dentro de la galería de audios.



### 15 EVALUACIÓN DE PERTINENCIA DE LAS PROPUESTAS DE DISEÑO

En la evaluación de las propuestas se tiene en cuenta 6 aspectos relevantes para el proyecto: Interactividad, grado de construcción colectiva, nivel de asequibilidad para el público (usabilidad), nivel de divulgación de información, inversión económica requerida, inversión de tiempo requerida.

La calificación oscila entre 1 y 5, donde 1 es muy poco y 5 es muy alto.

	Interactividad	Construcción Colectiva	Asequibilidad	Inversión \$	Tiempo	Nivel de Divulgación	
Propuesta A	5	5	4	5	5	3	27
Propuesta B	4	5	4	3	4	5	25
Propuesta C	4	3	4	5	5	3	24

Según la matriz de evaluación, la propuesta más pertinente es la B (Matices – sitio web), esto debido a que en la propuesta A se requiere una inversión alta en tecnología que debe

estar a cargo de la entidad aliada y permite un nivel de divulgación de información bajo; en la propuesta C, tienen los niveles de calificación más bajos en interactividad y construcción colectiva y nivel de divulgación y estos son elementos centrales del desarrollo del proyecto.

## 15 PROPUESTA

### 15.1 CONCEPTO DE DISEÑO

Plataforma web bajo el nombre de Matices, que incentiva el conocimiento y uso de los derechos y libertades de la comunidad femenina afro, esto se logra a través de la creación de referencias geográficas de situaciones de discriminación que afectan a los usuarios, describiendo el lugar y el contexto en que ocurrieron, para luego recibir las sugerencias o planes de acción por parte de todas las fundaciones étnicas asociadas al proyecto. La plataforma busca brindarle al usuario un abanico de posibilidades mediante las cuales este pueda ejercer sus derechos y al mismo tiempo generar conocimiento compartido, ya que en caso de repetirse la acción discriminatoria con otro usuario este ya tendría una referencia.

### 15.2 METÁFORA

El concepto de diseño se basa en dos metáforas:

*Red:* entendida como la relación que se teje entre los usuarios y las fundaciones, donde a partir de las experiencias de ambas partes se genera conocimiento compartido que fortalece el ejercicio de empoderamiento, mediante la narración de los hechos que afectan a la comunidad.

Base de datos de conocimiento: se refiere a la intención de prevenir que otra persona pase por un episodio de discriminación o racismo, intención, que se refleja en el hecho de exponerse a sí mismo comentando experiencias y soluciones, con el fin de crear un marco de referencia para la comunidad, que ayude a regular el índice de vulnerabilidad por desconocimiento.

### 15.3 PLANOS ESQUEMA Y VISUALIZACIONES

Se diseñó un mapa del sitio en el que se definió la arquitectura de la plataforma (imagen 1). Basado en el mapa del sitio se construyó un diagrama de tareas de usuario, en el que

se definían la rutas y secuencias de uso, así como lo que se espera que el usuario realice para hacer un uso adecuado de la plataforma, las primeras visualizaciones de la plataforma se construyeron basándose en los dos bocetos descritos anteriormente. Estas visualizaciones o mockups abarcan toda la estructura de la plataforma y fueron un medio para obtener un primer acercamiento al esquema gráfico y de navegación de la plataforma.



Imagen 1: Mapa del sitio



Imagen 3: mockups primer acercamiento al esquema gráfico y navegación.

## 15.4 USUARIOS

Existen tres tipos de usuarios contemplados en el desarrollo de matices, no obstante dado a los múltiples usos que puede darle un usuario a la plataforma, podrían generarse otros estados o tipos de usuario:

- Usuario Activo: Quien comparte frecuentemente casos en los mapas de la plataforma y participa opinando en los temas de discusión en el foro.
- Usuario Observador: Quien entra a la plataforma para ver los casos compartidos, las opiniones de los usuarios y las sugerencias de las fundaciones, pero no participa directamente de ellas.
- Usuario guía: fundaciones y/o entidades que aportan sugerencia a los usuarios que comparten casos u opiniones.

## 15.5 FACTORES DE INNOVACIÓN

Matices será, la primera plataforma web orientada a la promoción de derechos y deberes de la población afrocolombiana femenina, tiene como valor y fuente principal las narraciones de esta población marginada históricamente, También será un puente entre la población y las funciones con sentido étnico presentes en su entorno más cercano, permitiéndole a una persona tener un grupo de fundaciones que podrán a su disposición un abanico de posibilidades cuando sea requerido.

## 15.6 DISEÑO DE IDENTIDAD DE MARCA

El primer paso para el diseño de identidad de marca fue la definición del nombre de la plataforma. Para este fin, se hizo un listado de las palabras que definen los componentes principales del proyecto y se optaba el siguiente resultado:

**Mujer, Afro, Tecnología, Información, Comunicación, Espacios, Socialización.**

Matices también se refiere a las posibilidades étnicas presentes en nuestro país, y a la participación de cada individuo en la conformación de su cultura ancestral.

## 15.7 DISEÑO GRÁFICO PAGINA WEB

A continuación se presentan las tres transformaciones gráficas de la plataforma, estas transformaciones surgieron con los datos recolectados en pruebas de usuario y consulta a expertos, con el fin de ofrecer al usuario un diseño que evoque lo femenino pero que

mantenga como centro la generación de conocimiento compartido, eliminando al máximo elemento que no aportaran significativamente al proyecto.

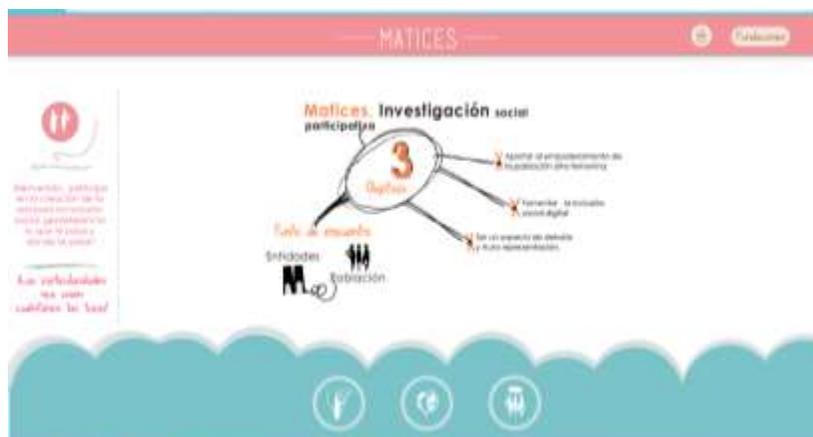
*Primera interfaz gráfica*



*Segunda interfaz gráfica*



*Interfaz gráfica definitiva*



Se determinó usar dos colores principales, que siguieran los patrones culturales establecidos para “femenino” y evocaran lo colorido de la cultura afro. En cuanto al uso de tipografía, se decidió usar dos fuentes principales, Century Gothic que cumple con ser legible y evocar un entorno de confianza y Brankovic que reafirma el concepto de construcción y líneas no definidas que se maneja en toda la plataforma

### 15.8 DISEÑO MARCA TIPOGRÁFICA

Para la marca se optó por generar recordación a través del nombre y no de un logo símbolo, por tal motivo se construyó una marca tipográfica, que evocara el concepto femenino y afro tratado a lo largo del diseño y desarrollo de la plataforma. Para fortalecer el concepto de mujer afro, la marca es acompañada de la imagen que representa a la mujer negra colombiana.



### 15.9 FACTORES HUMANOS

Matices busca ser una plataforma web en la que las personas puedan crear, compartir y visualizar información de forma sencilla. Es por esto en su desarrollo se tuvieron en cuenta algunos criterios de usabilidad y accesibilidad pensando en distintos tipos de posibles usuarios:

1. Los caracteres serán oscuros sobre un fondo blanco cuando para facilitar la lectura.
2. Los caracteres podrán ser claros sobre fondo oscuro solo en caso de no tratarse de un link.

3. Los links tendrán un cambio visual cuando el mouse este encima de estos. Para indicar al usuario que puede acceder a más contenido al dar click sobre estos.
4. La plataforma tiene un sistema de navegación global continuo, conservando visible en todo momento el menú principal.
5. Contará con instrucciones cortas y sencillas acerca de los principales pasos del uso de la plataforma.

## **15.10 MATRIZ DE REQUERIMIENTOS, OBLIGACIONES Y RESTRICCIONES**

A continuación los se presentan los términos y condiciones del uso de la plataforma, así como las políticas de privacidad de la misma.

### **Términos y condiciones**

#### **1. Acepta términos y condiciones**

Este es el acuerdo de Términos y Condiciones de Matices y contiene las condiciones de servicios para la relación con los usuarios y fundaciones que participan en los procesos compartidos en la plataforma. Matices se reserva el derecho de realizar cambios en este acuerdo sin previo aviso. Al registrarse compartir sus datos de usuario tales como Mail y nombre se acepta y demuestra conformidad con esta declaración.

#### **2. Resumen del servicio**

Matices es una plataforma web que busca ser un espacio para la visibilización de conductas discriminatorias y/o racistas, con el fin de que el usuario denunciante” obtenga la mayor cantidad posible de acciones legales y sociales sugeridas por entidades y/o fundaciones con sentido étnico, además la plataforma permite crear puntos de referencias geográficos que pueden ser objeto de estudio por parte de la población internada en punto de vulnerabilidad para población afro.

### **Política de privacidad sobre contenido e información**

La descripción de casos compartida en Matices, es de libre visualización para el público que frecuenta la plataforma por lo tanto no se hace responsable de otros posibles usos que se dé a esta, los datos personales como email, son de uso exclusivo de la plataforma y solo serán puestos a disposición de las fundaciones cuando el usuario solicite recibir sugerencias de parte de estas.

#### **1. Reglas y conducta**

Matices es una plataforma que promueve la expresión libre de los hechos que afectan a los usuarios, y por lo tanto sin censura alguna sobre sus comentarios, no obstante en pro de la buena convivencia y la comodidad de los usuarios se sugiere hacer uso del trato respetuoso ante las situaciones y comentarios de otros usuarios.

#### **2. Uso de datos recolectados**

Los datos de situaciones y comentarios, que de recolecta Matices pueden ser objeto de estudio para la generación de proyectos acorde a las necesidades de las fundaciones asociadas.

### **15.11 ESCENARIOS DE USO**

Los siguientes dos escenarios de uso representan a los dos últimos tipos de usuario descritos anteriormente, (activos y guía).

#### **1. Maria C (Usuario en situación de discriminación):**

Maria C, está pasando el tiempo navegando en internet desde su computador, ella desde hace un tiempo se ha interesado por pertenecer activamente a una comunidad o grupo para población afro, por esto sigue en las redes sociales a las fundaciones afines a sus ideales, mientras navega observa que una de estas fundaciones a publicado información de su interés titulada “Las particularidades nos Unen, cuéntanos las tuyas”.

Intrigada Maria C entra al link y así llega a [somosmatices.com](http://somosmatices.com), donde inicialmente lee la descripción del proyecto, luego curiosear la base de datos de fundaciones, y al percatarse del foro ve algunos de los temas de discusión y da su opinión sobre estos, después de pasados unos minutos en el foro ella animada decide compartir algunas de sus experiencias y dudas con el fin de ser orientada y orientar a otros, va a la sesión de geo-referencia y para iniciar ve algunos de las referencias existentes, animada decide crear una, al crearla Matices envía a Maria C una notificación de caso en evaluación, lo que la deja muy motivada y la lleva a regresar a la plataforma con frecuencia.

#### **2. José (Líder en fundación para la reivindicación de la población afro):**

José es el coordinador de proyecto de la fundación a la cual está asociado, él está interesado en generar proyectos sociales basados en necesidades colectiva que le permitan abarcar gran parte de su población de estudio, esta fundación esta aliada con el proyecto Matices, por lo tanto José sabe que en la base de datos de la plataforma puede encontrar información sobre las inquietudes y situaciones que enfrenta su población con frecuencia, también podrá extraer los datos y analizarlos para evaluar zonas de mayor vulnerabilidad, y dado el caso le resultaría muy útil contactar a cada usuario a través de su correo electrónico, para así hacerlo participe en la creación y desarrollo de sus proyectos.

### **15.12 Pruebas a la Plataforma**

A lo largo del proceso de desarrollo de Matices se realizaron tres tipos de pruebas, para evaluar distintos momentos.

### ***Prueba de Aceptación y concepto***

#### *i. Metodología*

Se construyó un instrumento de evaluación, aplicado a los usuarios mediante entrevistas, con el fin de determinar si mostraban intención e interés por participar en una plataforma web, en la que contarían sus experiencias y recibirían una retroalimentación a cambio.

#### *ii. Resultado*

- La mayoría de los encuestados enfatizó en la importancia de que la propuesta que se desarrollara incluyera información confiable sobre la actualidad en materia de derechos para a población afro.
- Varios de los entrevistados expresan no conocer muchos medios de difusión para expresar situaciones discriminatorias.
- Para los encuestados es importante recibir retroalimentación de una fuente confiable como las fundaciones y/o entidades con propósito étnico.

#### *iii .acciones*

Basándose en los anteriores resultados, se determinó; Crear un espacio de participación donde el usuario puede ver de manera georreferenciada la posición de todas las entidades y/o fundaciones en su entorno cercano (Ciudad de Santiago de Cali) con información relevante sobre las mismas.

### ***Prueba de Usabilidad***

#### *i. Metodología*

Se creó una simulación de navegación basada en secuencias de mockups, en a que se le pedía al usuario realizar tareas específicas y repetidas pero en orden diferente. Las tareas eran.

- Llegar hasta el foro y participar en un tema de discusión.
- Llegar hasta la descripción de un dato compartido por otro usuario.
- Regresar al panel principal y luego ir a la sesión de información general del proyecto.

Las tareas de esta prueba fueron aplicadas a mujeres entre 18 y 46 años de edad, sobre estas acciones se contabilizaba el tiempo de cumplimiento de la tarea.

#### *ii. Metodología*

Se obtuvo tabla de comparación de tiempos (imagen 9), en la que se evidencia que en los tres rangos de edad, es posible la navegación sin inconvenientes en la plataforma, a pesar de que en el usuario de mayor edad el tiempo es mayor, este no sobrepasa los máximos admisibles.

	Tiempo de cumplimiento	tiempo total
21 años	14 segundos	01:08 minutos
28 años	32 segundos	00:39 segundos
46 años	39 segundos	01:56 minutos

*Tabla de Comparación de tiempos prueba de usabilidad*

*i. acciones*

*Se determinó simplificar el menú de navegación global y reducir el número de submenús internos a solo uno, ya que era el único que se puede considerar muy necesario.*

**Pruebas de Usuario:**

*i. Metodología:*

Se expuso al usuario la función y objetivo de la plataforma, se le asistió con un corto recorrido por esta, después se le formularon dos preguntas.

- ¿Considera usted que matices es o no, útil para la promoción de derechos y libertades de la población femenina afro? ¿Por qué?
- ¿Usaría Matices en caso de ser discriminado y no saber a quién acudir? ¿Por qué?

*ii. Resultados:*

- Los usuarios sugirieron la implementación un sistema de notificación de procesos abiertos, para los usuarios que comparten información y para las fundaciones que evalúan y dan respuesta a la información compartida.
- Hubo varios aportes sobre el sistema de símbolos para guiar al usuario a través de la navegación, haciéndola intuitiva.

*iii. Acciones:*

- Creación del sistema de notificaciones, para informar sobre el trato que se le da a la información compartida y sobre los beneficios para el usuario.
- Complementación del sistema de símbolos de la plataforma.

## 16 VIABILIDAD

### 16.1 VIABILIDAD TÉCNICA

Para el desarrollo técnico de la plataforma se utilizaron las siguientes herramientas y se tuvieron en cuenta los siguientes requerimientos:

#### *i. Hardware*

- 1 computador portátiles, que como mínimo cuenten con 4GB de RAM, pantalla de 1024x768 y procesador Intel core i5 como mínimo, en Windows.

#### *ii. Software*

- Sublime text, es un editor de código multiplataforma, libre y gratuito, disponible para Microsoft Windows, Mac OS X y Linux.
- Adobe Illustrator, editor de vectores gráficos gratuito con licencia de estudiante, disponible para diferentes plataformas como Microsoft Windows y Mac OS X.

#### *iii. Requerimientos del cliente:*

- Navegador moderno que permita la correcta visualización de la plataforma (Chrome y Firefox)
- HTML5
- Javascript
- CSS3
- Google Maps Api v3

#### *iv. Otros requerimientos*

Conexión a Internet, Alojamiento web (hosting), para el alojamiento de la base de datos y la aplicación, que brinde el servicio de acceso remoto.

### 16.2 VIABILIDAD ECONÓMICA

Matices será puesta a disposición del público hasta la etapa de desarrollo, y los gastos anteriores, generados durante el periodo de investigación y desarrollo son cubiertos por el trabajo voluntario de los creadores. En la etapa posterior se espera la intervención y apoyo de entidades y/o fundaciones interesadas el trabajo con grupos étnicos, que

decidan hacer parte del proyecto, así como de instituciones estatales cuyas funciones abraquen el fomento de la inclusión social y digital.

Etapa Uno, Investigación y desarrollo

	Cantidad /tiempo	Valor mensual	Valor trimestral
Investigador Sociólogo	1 / 3 meses	\$2.000.000	\$6.000.000
Diseñador / programador	2 / 3 meses	\$2.040.000	\$6.120.000
Ingeniero de sistemas	1 / 3 meses	\$2.250.000	6.750.000
Servidor	1/ Anual	\$120.000	\$120.000
Dominio	1/ Anual	\$21.000	\$21.000
computador	2/ pago único	\$8.000.000	\$8.000.000
Servicio de Internet	1/ 6 meses	\$50.000	\$300.000
	<b>Total</b>		<b>\$27.311.000</b>

Etapa dos, mantenimiento posterior a cargo de una o varias entidades

Dominio	\$1750 mensuales
Servidor	\$10.000 Mensuales
Administrador del sistema	\$1.000.000 Mensual
Actualizaciones	\$900.000 Anual
<b>Total:</b>	<b>\$1.911.750</b>

## 17 ANÁLISIS Y ESTRATEGIA MERCADEO

### Análisis de Mercado

#### Clientes

Los usuarios la plataforma matices son personas que en primera instancia buscan ser escuchados y sentir el apoyo de su comunidad y de entidades que busque su bienestar, y que tienen la intención de encontrar y/o generar soluciones a las problemáticas planteadas. Los usuarios son en principio mujeres afrocolombianas que se interesan por el trabajo de las entidades en favor de la inclusión social y que consideran que pueden aportar a este proceso a partir de sus experiencias.

Matices también cuenta con un tipo de usuario guía, que puede y está en el deber ofrecer información y guía a usuarios mencionados en el párrafo anterior, este segundo

tipo de usuario se define como fundación y/o entidad con sentido étnico y debe caracterizarse por enfocarse en impulsar bienestar dentro de comunidades étnicas.

### **Competencia**

Cada usuario guía o fundación a primera vista podría considerarse competencia, pero el modelo de trabajo de Matices hace de la competencia un aliado estratégico, donde ambas artes reciben un justo beneficio.

### **Objetivo**

La estrategia de Matices busca generar un punto de equilibrio entre las áreas de trabajo de diferentes entidades, buscando visibilizar las fortalezas de cada una, y el valioso aporte que todas harían y obtendrían al operar de manera simultánea. También suple la necesidad de comentar situaciones y necesidades de los usuarios, a quienes tienen la capacidad de generar grandes cambios.

## **18 ESTRATEGIA DIGITAL**

Matices se propone *llegar a muchos usuarios potenciales en línea*, a través de herramientas gratuitas y presentes en los medios que los posibles usuarios frecuentan. Para esto se valdrá de:

- Optimización de motores de búsqueda
- Redes sociales
- Referencia desde la página web de las fundaciones y/o entidades

## **19 CONCLUSIONES FINALES**

La investigación y el desarrollo que se realizó durante este proyecto conllevaron a que el producto final, Matices, sea una plataforma que promueva la inclusión social usando medios digitales, permite la visibilización de situaciones de discriminación, brindando asesoría a los usuarios y permitiéndoles expresar aquello que consideran ellas hace parte de la construcción de una cultura inclusiva. De la misma forma, apoya y promueve la relación entre entidades y/o fundaciones y su objeto de trabajo, la población afro. Matices es un puente de comunicación entre usuarios, fundaciones y otros usuarios, que crea un punto de encuentro en el que todas las partes dan y reciben un beneficio

Para poder evaluar el impacto real de Matices, así como el recibimiento por parte de la comunidad femenina afro, sería necesario que la plataforma permanezca en línea durante un periodo de tiempo más largo. Sin embargo, como toda plataforma web, Matices debe estar en constante evolución y cambio de acuerdo a las necesidades de los usuarios y al entorno siempre cambiante de la tecnología web.

## 20 REFERENCIAS

García Corredor, L. (2012). (Des) en-redando estereotipos: Representaciones sociales de las mujeres afrodescendientes. Los casos de Cali (MAFUM) y Quito (Piel Africana-CONAMUNE). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Barcelos, L. Mosquera Rosero-Labbé, C. (Ed.). (2009). Afro reparaciones: Memorias de la esclavitud y justicia reparativa para negros, afrocolombianos y raizales. Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas. Centro de Estudios Sociales (CES).

Cunin, E. (2013). El negro, de una invisibilidad a otra: permanencia de un racismo que no quiere decir su nombre. *PALOBRA, "palabra que obra"*, 4(4).

Dorival, R. A (1989). Algo acerca de la mujer negra. Reseña del documento Mujeres esclavitud, emociones y libertad por christine hunefeldt. Debates en Sociología, volumen (15), pp-pp. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/7112/7310>

Vergara Figueroa, A.A (2013, 05, 21). Cuerpos Y Territorios Vacidados ¿En qué consiste el paradigma de la diferencia? ¿Cómo pensamos la diferencia?. Facultad de Sociología. Recuperado de [http://www.academia.edu/3583871/Cuerpos\\_y\\_Territorios\\_Vaciados](http://www.academia.edu/3583871/Cuerpos_y_Territorios_Vaciados)

Méndez-Fajardo, S., Opazo, M., Romero, Y., & Pérez, B. C. (2011). Metodología para la apropiación de tecnologías de saneamiento básico en comunidades indígenas. Cuadernos de desarrollo rural, 8(66), 153-176.

Cuadros, J. A., Valencia, J., & Valencia, A. (2012). Las tecnologías de la información y la comunicación en entornos de aprendizaje rural como mecanismos de inclusión social. *Actualidades Pedagógicas*, (60), 101-120.

Baron, L. F. y Gomez, R. (2012). Perceptions of Connectedness: Public access computing and social inclusion in Colombia. 2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences (pp. 1737-1746).

Fundación Directa. A. (2009). Uso De Las Tic Para La Igualdad. Disponible en: [http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/uso\\_TIC\\_def.pdf](http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/uso_TIC_def.pdf) .

Levy, P. (2004). Inteligencia colectiva. *Por una antropología del ciberespacio*.

Observatorio del Programa Presidencial de DH y DIH Vicepresidencia de la República. (2010). Diagnóstico de la situación de los municipios habitados por las comunidades afrocolombianas priorizadas por la Honorable Corte Constitucional en el departamento de Valle del Cauca. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/documents/2010/DiagnosticoAfro/ValleDelCauca.pdf>

## 21 Bibliografía

Boletín POLIS, Santiago de Cali – Colombia, 9(13), septiembre de 2013.

De Roux. Gustavo.I. (2010). Políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana: revisión y análisis (56). p 48. Disponible en: [http://www.afrodescendientes-undp.org/FCKeditor\\_files/File/PP\\_AVANCE\\_POB\\_AFROCOLOMBIANA.pdf](http://www.afrodescendientes-undp.org/FCKeditor_files/File/PP_AVANCE_POB_AFROCOLOMBIANA.pdf)

Cidse. Afroamérica XXI.(2011). Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Cuantos Somos, Como Vamos. (172) p 14, 64 ,68. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/grupos-etnicos>

El Colombiano.com. (2010). Aprobada en el Congreso ley contra discriminación racial. Recuperado de: [http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/A/aprobada\\_en\\_el\\_congreso\\_ley\\_contra\\_discriminacion\\_racial/aprobada\\_en\\_el\\_congreso\\_ley\\_contra\\_discriminacion\\_racial.asp](http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/A/aprobada_en_el_congreso_ley_contra_discriminacion_racial/aprobada_en_el_congreso_ley_contra_discriminacion_racial.asp)

Birdsall N., y De La Torre, A., (2001) El disenso de Washington: políticas económicas en pro de la equidad social en América Latina, (Fondo Carnegie para la Paz Internacional y Diálogo Interamericano, 2001).

## 22 ANEXOS

### 22.1 Anexo 1: Instrumento de evaluación

OBJETIVO: conocer el concepto de discriminación, trato diferenciado y racismo de la población de estudio, identificar los espacios en que se considera vulnerables.

---

#### Preguntas básicas

1. ¿Cuántos años tienes?
2. ¿Cuál es tu estado civil?
3. ¿A qué te dedicas?
4. ¿Pertenece a una etnia?
5. ¿A qué etnia y porque?

#### Preguntas sobre el concepto de trato diferenciado del entrevistado

1. ¿Qué crees que es trato diferenciado?
2. ¿Alguna vez te has recibido este tipo de trato?
3. ¿En qué ocasión?
4. ¿Te pareció necesario?
5. ¿Por qué?

#### Preguntas sobre el concepto de discriminación del entrevistado

1. ¿Para ti que es discriminación?
2. ¿En alguna ocasión te has sentido discriminado?
3. ¿En qué lugar pasó?
4. ¿Qué o quienes te discriminaron?
5. ¿Qué hiciste? - ¿Por qué?

#### Preguntas sobre el concepto de racismo del entrevistado

1. ¿Para ti que es racismo?
2. ¿Crees que en tu comunidad hay racismo?
3. ¿Por qué?
4. ¿En cuales lugares crees que es evidente?
5. ¿Crees que has sido víctima del racismo? ¿Por qué?

#### Preguntas sobre discriminación de género

1. ¿Crees que has sido discriminada a causa de ser mujer?
2. ¿Crees que en esa ocasión también influyó tu etnia?
3. ¿Dónde ocurrió?
4. ¿Qué hiciste?
5. ¿Por qué?

## 22.2 Anexo 2: Transcripción entrevistas

### ENTREVISTA 1

---

#### Información básica del entrevistado

Entrevistador: ¿Cuántos años tienes?

Entrevistada: tengo 31

Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistador: casada, felizmente casada

Entrevistador: ¿A qué te dedicas?

Entrevistador: comerciante, ama de casa y comerciante, tengo dos títulos

#### Sobre etnia y discriminación

Entrevistador: ¿perteneces a una etnia?

Entrevistador: pues... por el tipo de piel, pero que pertenezca así, que... o sea... o a algún grupo que este organizado como defensores de... me entiendes, defensores de los negros, por decirlo así no.

Entrevistador: a bueno.

Entrevistador: pero me gustaría.

Entrevistador: y, ¿A qué etnia perteneces?

Entrevistador: pues, a la raza negra.

Entrevistador: Y ¿porque te gustaría pertenecer a un grupo defensor?

Entrevistador: porque yo me considero una defensora, porque... porque como te dijera, o sea hay muchas cosas por hacer y de pronto uno tiene las posibilidades de hacerlas y que no las puede hacer porque no pertenece a dicho grupo, y que solo las hace dicho grupito porque ellos son los que pertenecen a ese grupito, y no me gustaría que fuera como así no más, aquí hay, o sea aquí hay organización de eso, pero eso no más es manipulación de un grupito.

Entrevistador: ¿Qué te parece que hay por hacer?

Entrevistador: No, muchas cosas, como te dijera, porque hay mucha discriminación, o sea, a pesar de que hagan las campañas totales, mejor dicho, pero hay mucha discriminación, todavía hay mucha discriminación, inclusive entre nosotros mismos

Entrevistador: ¿conoces un caso?

Entrevistado: O sea hay una partecita, que habla mucho la gente, y de mi raza, que me toca la fibra y me... y me daña el genio y todo eso, que es que, porque fulanito tuvo un hijo con x persona de otra raza, entonces que está arreglando la raza, o sea ese dicho no me gusta, o sea me parece que está muy mal, porque nosotros los negros no estamos mal, ¿que tenemos mal? Si somos, es belleza por todo lado. (Risas), me entiendes, entonces no, o sea todas esas cosas, como tratar de que la gente entienda, que, por que usted tiene un hijo trigueño o le salió pues blanco, no significa que arreglo su raza, me entiendes, entonces, inclusive la está desmejorando porque, o sea si es negro, es negro, me entiendes aunque no estoy juzgando pues de salga el hijo trigueño.

Entrevistador: ese trabajo es más como con la gente negra que con el resto de la gente

Entrevistado: Exactamente, hay que concientizarnos nosotros mismos, porque mira que si salen esos comentarios es porque nosotros mismos creemos que estamos mal, y no estamos mal, estamos bien por todos los lados, nos falta concientización entre nosotros mismos.

### **Concepto de discriminación**

Entrevistador: ¿si alguien te preguntaras que es discriminación que le dirías?

Entrevistado: discriminación es... pues lo que te estoy diciendo, que porque pertenezca a x o y etnia, estoy mal porque estoy así y x persona está bien porque arreglo la raza, para mí eso es discriminación.

Entrevistador: ¿A vos te ha pasado algún caso donde digas, me discriminaron?

Entrevistado: Pues... así... pues yo creo que a todos les ha pasado, porque para mí que en un supermercado me digan “Negra hágame el favor y me deja registrar esto”, eso es discriminación para mí, o sea “negra” no es un nombre, o sea, hay otras formas de expresarse hacia la persona, aun no sabiéndote mi nombre me puedes decir de otra manera. Porque yo siempre les he dicho, o sea si yo fuera de color blanca, entonces por decirlo así me iban a decir “Blanca hágame el favor y me deja registrar”, no me iban a decir así, me entiendes, entonces para mí eso es una discriminación.

Entrevistador: y, ¿en qué lugares crees que pasa más?

Entrevistado: Pues yo creo que... que en todas partes, aun viviendo uno, pues... inclusive, pues

Entrevistador: ¿en la casa?

Entrevistado: No, o sea en mi casa no, porque obviamente conocen mi temperamento y no van a hacer comentarios que a mí me desagraden, y mi familia, pues... no, no usan esos términos, porque nosotros nos queremos como somos (risas). Pero no o sea en mi casa no, pero si afuera si lo usan mucho y como que negrita, como que eso, para mí eso no es un cariñito, no me siento mal, me entiendes, pero para mí eso no es un cariñito, porque, que la indiecita, que la blanquita, no, para mí eso no es un cariñito.

### **Sobre las organizaciones y los medios**

Entrevistador: ¿Y entonces todas esas cosas que la gente considera y las dice, “morena”, o algo si?

Entrevistado: eso es horrible, no para mí eso, inclusive en todo eso hay discriminación y la gente tiene que empezar por ahí, las organizaciones deben empezar por ahí, concientizar a mí misma raza, y créeme que si nosotros mismos nos concientizamos el resto del mundo nos va a ver diferente, porque nosotros mismos a veces nos prestamos para todo eso.

Entrevistador: ¿vos crees que la discriminación que hay, es solamente por racismo o hay otras causas?

Entrevistado: Ignorancia, y mira que en la mayoría de los casos es ignorancia, falta de culturizar a la gente. Pero si discriminación hay, pero... más que todo la gente lo hace por ignorancia.

Entrevistador: y ahora, ¿crees que influye el hecho de que seas mujer?, porque pues hay discriminación hacia la gente negra, pero pues, es diferente hacia las mujeres, igual siempre hay discriminación aunque la mujer no sea negra, simplemente por el hecho de ser mujer, siempre hay un margen de discriminación. ¿Crees que el hecho de que uno sea negro y sea mujer, aparte de todo le reste? **Sesgada**

Entrevistado: si, es más, o sea aún, con las mujeres, es todavía más fuerte, porque... y en ese caso sí, porque alguien lo piensa, para decirle cosas así a un hombre y de raza negra, por el temperamento y todo eso, la piensa y no lo dice aunque lo esté pensando la otra persona, y en cambio a uno sí, porque uno es más vulnerable y todo eso, pues, si se enoja pues... “es mujer”, entendes, y si no pues... no pasa nada, entonces a la mujer siempre se le critica más, se le... se le ataca más, directamente, pues.

### **Sobre racismo y discriminación de género**

Entrevistador: ¿crees que hay diferencia entre la mujer blanca y la mujer negra, en los casos de discriminación? Porque, es que puede ser que haya más discriminación hacia una mujer negra porque hay racismo, o puede ser parejo.

Entrevistado: No, siempre hay más discriminación, por ejemplo; usted va... o sea, siempre la gente va a escoger, por decir algo, aunque las negras somos muy hermosas y toda la cosa. Pero aquí en Colombia el racismo es mucho en muchas partes, por ejemplo usted va a meter una hoja de vida, van diez personas de diferentes razas y van dos negras, créame que seguramente no quedan. Entonces, uno se pregunta ¿por qué? Y de pronto es por eso, o sea sin lugar a duda es por eso, creo. Si tiene la rosca bueno, pero en la mayoría de los casos, en todos los sentidos en cuanto a lo laboral, o sea, en cuanto a los social y todo eso, la mujer negra siempre es más discriminada.

### **Sobre trato diferenciado**

Entrevistador: ¿vos crees que existe trato diferenciado en cuanto a las mujeres negras?

Entrevistado: ...

Entrevistador: o ¿sabes más o menos que es trato diferenciado?

Entrevistado: preferencias por x o y... (Duda)

Entrevistador: aja, son preferencias

Entrevistado:(explicación) pero preferencias positivas, digamos como que; el estado sabe que a la gente negra siempre la han discriminado por su cultura y por la historia, y todo. Entonces por ejemplo; un ejemplo en la Universidad del Valle hay 5 cupos para personas negras, pero no son 5 cupos que los da porque usted es negro y punto, usted tiene que hacer el examen como todo el mundo, y lo pasó, y por el hecho de ser negro clasifica aparte, no con los otros 5.000 estudiantes que hicieron el examen pero igual tienen que ganárselo. Pero hay 5 cupos reservados para alguien de una comunidad negra. Eso no es discriminación, es trato diferenciado positivo, no es porque usted es negro le van a dar beneficios, si no que se supone que

usted tienen cierta vulnerabilidad y le colaboran un poquito. ¿Consideras que en este caso, en esta comunidad pasa eso?

Entrevistado: Aquí en San Antonio de los Caballeros...

Entrevistado: De pronto sí, de pronto no, no sé, ahí no te sabría decir, pero no yo no creo (risas)

Entrevistador: digamos, ¿la alcaldía, la gobernación no hacen mucho en cuanto a eso? **Mal formulado**

Entrevistado: A sí, en cuanto a eso sí, en cuanto a la rama judicial, ejecutiva y todo eso, sea, depende de los rangos, me entiendes, pues San Antonio es un pueblo, con pocas empresas. **Respuesta no esperada**

Entrevistador: ¿pero aquí el estado no mete la mano? Como que vamos a trabajar **Sesgada**

Entrevistado: Aquí en San Antonio, que yo sepa no

Entrevistador: están crudos entonces

### **Sobre las organizaciones**

Entrevistado: Aquí en San Antonio sí, no pasa nada con la... con la raza negra y como te digo, si hay un grupito uno nunca se entera de nada, ¡a! que un festival, que vamos, que para recoger fondo, pero cuentos como aparte, o sea, no todos los negros, o sea, es un grupito allí, ya, pero eso no debería ser por grupitos sino a nivel general, en la televisión, en todo lado, me entiendes, concientizar a la gente, porque hay mucho medios y que los negros somos parte de la humanidad y que no somos diferentes, no hay que tener preferencias por eso.

Entrevistador: vos tenés una niña, ¿Cómo le estas enseñando? ¿Qué crees que también, hace la escuela por ella, para enseñarle, que no debería querer algún día “mejorar la raza”?

Entrevistado: o sea, pues eso sí es en casa, me entiendes, porque o los comentarios se escuchan y obviamente ella es una niña, ella escucha los comentarios de la gente, y desde allí, desde niña empiezan los comentarios y como te decía, esas son cosas que se dan en las mismas casas, de quien, de nosotros los negros, y yo como mamá obviamente... obviamente va llegar el tiempo en que va a decidir que pareja escoja, me entiendes, o como quiero mis hijos, me entiendes.

Pero que lo escoja no por buscar mejorar una raza, sino porque ella lo desee, porque ya no ve diferencia entre x o y cosa, aunque yo defiendo muchos los negros y toda la cosa, pero no quiere decir que mi hija TIENE que conseguirse un esposo negro, no, sino que, por eso te digo, hay que concientizarnos, o sea desde la misma casa. Concientizarnos de que, un esposo blanco indio o mestizo, negro, o sea son seres humanos y va a ser una pareja y nos a verle el color, me entiendes, no vas a verle el color sino la esencia de la persona

Entrevistador: muchas gracias.

### **ENTREVISTA 2**

---

### **Información básica del entrevistado**

Entrevistador: ¿usted cuántos años tienes?

Entrevistada: 57

Entrevistador: ¿su estado civil cuál es?

Entrevistada: casada

Entrevistador: ¿y a que se dedica?

Entrevistada: pensionada

### **Sobre etnia**

Entrevistador: ¿pertenece a una etnia?

Entrevistada: si

Entrevistador: ¿a cuál?

Entrevistada: afrocolombiana

Entrevistador: ¿porque?

Entrevistada: porque mi descendencia es de negra, soy negra y me siento orgullosa de ser negra

### **Sobre etnia y discriminación**

Entrevistador: a bueno ¿usted cree que aquí, en su comunidad hay discriminación?

Entrevistada: si

Entrevistador: ¿Por?

Entrevistada: porque prácticamente el negro para sus empleo que les ofrecen es como como algo inferior y no algo en lo que el negro sea estudiado, sea capacitado antes siempre se siente, se siente esa discriminación.

Entrevistador: ¿y solamente en el sector público o también en el privado?

Entrevistada: más que todo publico

Entrevistador: ¿o sea que al lado del estado es peor?

Entrevistada: si, si, y que, por ejemplo en una ocasión se presentó una sobrina mía con una hoja de vida y tenía más capacidad y le fue diciendo la persona con quien estaba que el hecho de ser negra le iba a influir, y salió muy tiste por eso, salió muy triste del hecho de ser negra por que buscaban perfil, entonces el perfil de nosotras las negras. He escuchado también una vecina que no voy a mencionar y entonces la niña quería estudiar, ser azafata y cuando fue a la escuela esta disque le dijo la niña que los estaba inscribiendo, matriculando, que ella le aconsejaba que pues se inclinara por otra carrera, ósea, porque las azafatas siempre eran mujeres altas, rubias, muy lindas y ella negra y la niña llego pues ese día y llego llorando, que le habían dicho esas cosas entonces pues se siente una discriminación, sigue la discriminación y eso uno lo trabaja y lo trabaja pero...

### **Sobre los Medios**

Entrevistador: ¿usted qué cree que el estado es insuficiente en cuanto a eso? ¿Aquí hay algo que tenga que ver con trato de discriminación ósea de la alcaldía la gobernación alguien ha hecho algo o no?

Entrevistada: no nosotros mismos los negros es que estamos trabajando para eso nosotros mismos los afro es que estamos trabajando para eso, pero que tengamos apoyo por el estado no

Entrevistador: ¿y que se ha hecho?

Entrevistada: nosotras las mujeres negras las mujeres afro hemos hecho de que nuestros hijos nuestros familiares estudien, se valoren ocupen pues cargos grandes, que las negras no seamos para barrer y trapear y trabajar como amas de casa, tenemos pues ya personas negras en el congreso pues nos hemos unido, y estamos trabajando, algún día tiene que haber un negro presidente.

### **Concepto de discriminación**

Entrevistador: ¿Usted cree que la discriminación me mayor dentro de la comunidad negra, o es más hacia afuera?, como sería el problema.

Entrevistada: Es más hacia fuera.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: Más que dentro de la comunidad negra. Porque mire a los... como en el caso de los indígenas, nosotros los negros nunca hemos tenido los privilegios que tienen los indígenas, cierto, a nosotros los negros, a nosotros los negros nos dan como un 20% pero los indígenas lo tienen todo, salud, recreación, todos los indígenas que van a la universidad tienen sus privilegios, en cambio nosotros los negros tenemos que luchar más.

Entrevistador: Entonces en cuanto a trato diferenciado falta, o ¿Qué podría haber ahí?

Entrevistada: Seguir trabajando, seguir trabajando, seguir luchando que no se quede solo en palabras, como el caso de ustedes las jóvenes negras, que se están capacitando, y que esta capacitación no se quede en nosotros, como en nosotras las negras viejas sino que ustedes sigan luchando por esta misma causa.

### **Sobre discriminación de género**

Entrevistador: y en cuanto a las mujeres, porque hay discriminación por el hecho de ser negro, pero si uno es mujer es peor. Entonces ¿Cuál sería el panorama para una mujer negra?, ¿Qué falta?, ¿que se ha hecho? ¿El problema está desde la mujer, como que a “no me valoro”, o el problema está desde los hombres que no lo hacen?

Entrevistada: si, muchas veces desde nosotras las mujeres, que no nos valoramos, porque si el hecho de ser negras, les da, “que yo no quiero estudiar, yo no me valoro, me tengo que buscar un marido para que me mantenga”, entonces eso lo ocasiona la misma mujer, y si llega al hombre que es bien machista muchas veces, él va a decir “no, pues esta yo la mantengo y esta puedo hacer con ella lo que quiera”. Nosotros tenemos que trabajar para eso, desde nuestros hogares y enseñarle a nuestros hijos, a nuestras hijas a valorarse, porque si nosotros no nos valoramos como negras, como personas, como vamos a pedir que nos valoren.

Entrevistador: muchas gracias.

### ENTREVISTA 3

---

#### Información básica del entrevistado

Entrevistador: ¿Cuántos años tienes?

Entrevistada: tengo 19

Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistador: soltera

Entrevistador: ¿A qué te dedicas?

Entrevistador: estudiante

Entrevistador: ¿A estudiar qué?

Entrevistada: estudio contaduría pública y finanzas

#### Sobre etnia

Entrevistador: ¿pertenece a una etnia?

Entrevistada: no

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: humm! No...

Entrevistador: ¿no sabe?

Entrevistada: no.

#### Definición de discriminación

Entrevistador: ¿Cuál es tu definición de discriminación?

Entrevistada: es como, la falta de igualdad que pueda existir entre las personas.

#### Definición de racismo

Entrevistador: ¿Cuál es tu definición de racismo?

Entrevistada: Racismo... es...

Entrevistador: tranquila, con calma

Entrevistada: es como rechazar a la persona por ser, pobre o rica o negro, o sea hacerle el feo.

#### Sobre racismo y discriminación

Entrevistador: ¿Conoces algún caso de discriminación? o ¿te ha pasado algo a vos?

Entrevistada: pues, a mí no, pero un caso conocido... no.

Entrevistador: o de racismo, también.

Entrevistada: pues de racismo, sucedió por ejemplo con un futbolista.

Entrevistador: no, pero cántame que paso.

Entrevistada: pues, estaban en un partido y el árbitro para referirse al muchacho le decía, a "este negro, que yo no sé qué", como diciéndolo en forma despectiva, entonces ese es un caso de racismo.

#### Sobre los medios

Entrevistador: ¿sabes que hizo en ese caso, la persona que fue discriminada?

Entrevistada: lo golpeo.

Entrevistador: a ya, bien.

#### Sobre discriminación de género

Entrevistador: y si habláramos de discriminación de género, aquí en tu comunidad, ¿existe? , ¿No existe? , ¿En qué lugares pasaría?

Entrevistada: discriminación de género si existe y puede ser por ejemplo, pues pasa más que todo en los trabajos, en los cargos altos, porque el mayor porcentaje que trabajan allí son los hombres.

Entrevistador: ¿hay relación entre discriminación de género y racismo?

Entrevistada: sí.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: porque si lo mismo, bueno no, porque en la discriminación siempre te rechazan, la persona no les cae bien por algo y entonces lo rechazan, la palabra rechazo sería como la unión de los dos.

Entrevistador: muchas gracias.

#### **ENTREVISTA 4**

---

##### **Información básica del entrevistado**

Entrevistador: ¿Cuántos años tienes?

Entrevistada: 21

Entrevistador: ¿Cuál es tu estado civil?

Entrevistada: soltera.

Entrevistador: ¿A qué te dedicas?

Entrevistada: por ahora estoy aquí en la casa, no estudio

Entrevistador: tu nivel de escolaridad ¿Cuál es?

Entrevistada: bachiller.

##### **Sobre etnia**

Entrevistador: ¿pertenece a alguna etnia?

Entrevistada: no.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: yo no sé, hasta ahora no me ha interesado ninguna de esas etnias así.

##### **Sobre discriminación y género**

Entrevistador: ¿Para vos que es discriminación?

Entrevistada: para mi discriminación es...

Entrevistador: puedes explicarlo con un ejemplo si querés.

Entrevistada: para mi discriminación es cuando algunas mujeres se van a trabajar a casas de familia y las ponen a lavar las paredes de los baños sin guantes, hasta a veces le pueden echar azufre a las paredes para que se le dañen las manos o también a veces se van de paseo y las dejan encerrados pensando que les van a robar algo de la casa.

Entrevistador: o sea que sería...

Entrevistada: discriminación, para mí un ejemplo

Entrevistador: similar a un tipo de maltrato.

Entrevistada: sí, pero también es discriminación, porque a veces como son de color, dicen que "es mejor dejarlas encerradas, que porque de pronto nos roban, cuando llegamos no encontramos nada en la casa".

Entrevistador: ¿alguna vez te ha pasado? o a alguien cercano. Un ejemplo de discriminación.

Entrevistada: A mí sí me ha pasado.

Entrevistador: ¿Qué cosa?

Entrevistada: yo antes le ayudaba a una señora a hacerle el aseo a la casa, entonces pues a mí todos los sábados me tocaba aseo general, entonces pues, un día estábamos con la hija, e hicimos el aseo y quedó todo bien limpiecito. Entonces la niña escondió el anillo, escondió un anillo de oro, que si... que bueno... le dijo a la mamá que lo había guardado pero ya tarde porque primero salió con un poco de cuentos, bueno eso fue en la mañana, yo ya me iba a arreglar para ir a estudiar cuando ella mando la hija acá, 2 que fuera, que necesitaba decirme algo”, entonces; “que sí, que donde estaba el anillo que estaba en la pieza de la niña, que estaba en el tocador” - y le dije “ yo no he cogido nada”- “ que no, que yo lo tenía y que yo lo tenía, que iba a venir a buscar acá en la casa y que si ese anillo no aprecia me iba a meter en problemas grabe y todo, Ya a lo último, ya cuando la señora dijo que si, que era mejor que fueran a la policía para saber qué había pasado con ese anillo fue que ella dijo que lo había guardado que para que no se perdiera.

Yo creo que ella dijo eso, porque como dicen que nosotros los de color supuestamente somos ladrones, entonces ella pensaba que yo me lo había robado.

### **Sobre los medios**

Entrevistador: ¿Qué hiciste en ese caso?

Entrevistada: Yo me puse fue llore y llore, yo le decía que no lo tenía, hasta le dije a mi mamá. Y mi mamá se enojó también y mi mamá le dijo que era mejor que buscaran bien, que porque yo no lo tenía, y cuando ya, ya tarde la niña vino a decir que ella lo había guardado que porque de pronto se perdía.

Entrevistador: ¿no acudiste a ninguna instancia que te ayudara, ninguna entidad?

Entrevistada: no, yo le dije a mi mamá y mi mamá fue hasta ala y le dijo que porque no buscaban bien, que porque me echaban la culpa a mí.

### **Sobre racismo**

Entrevistador: parra vos ¿qué es racismo?

Entrevistada: para mí el racismo es discriminar a las personas por el color de piel o por religión

Entrevistador: ¿conoces algún caso?

Entrevistada: algún caso de discriminación...

Entrevistador: y racismos, ¿o te ha pasado?

Entrevistada: a pues he escuchado, no me ha pasado a mí que hay personas que cuando van a ir a algunas entidades lujosas como restaurantes o así bailaderos y todo, a veces porque son de color no las dejan entrar.

Entrevistador: ¿y crees que en tu comunidad, aquí en Florida Valle, pasa eso muy seguido?

Entrevistada: pues aquí sí.

Entrevistador: ¿Por qué? - ¿Dónde? - ¿Cómo? , puede ser un ejemplo también

Entrevistada: en los bailaderos, a veces en os bailaderos hay grupos así de amigos y todos son blanquitos y hay niñas gemelitas y todos los que tienen plata y todo, entonces sube alguien de color así y llegan y empiezan a mirarlo como raro

o si no llaman a los vigilantes ara que lo bajen que porque no va con ellos o de pronto los va a robar.

Entrevistador: ¿eso pasa aquí en tu comunidad?

Entrevistada: sí.

Entrevistador: y ¿se ha hecho algo para que eso no siga pasando?

Entrevistada: no.

Entrevistador: y si hablamos... ya hablamos de discriminación y de racismo, y si ponemos también sobre la mesa el tema de la mujeres. ¿Qué pasa con ser mujer negra aquí en florida Valle?

Entrevistada: hay mucha discriminación, y sobre todo en los trabajos, siempre son los peores.

## ENTREVISTA 5

---

### Información básica del entrevistado

Entrevistador: ¿Cuántos año tienes?

Entrevistada: 26

Entrevistador: ¿Cuál es tu estado civil?

Entrevistada: casada.

Entrevistador: ¿A qué te dedicas?

Entrevistada: soy profesora e investigadora.

Entrevistador: ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

Entrevistada: Doctorado.

Entrevistador: ¿en qué?

Entrevistada: el doctorado fue en sociología, en la universidad de Massachusetts

### Sobre etnia

Entrevistador: ¿pertenece a una etnia?

Entrevistada: sí.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: me considero afrocolombiana, (1) por mis condiciones fenotípicas y (2) por mis prácticas culturales yo soy de Istmeña departamento del Choco. Por eso considero que soy una mujer afro.

### Sobre discriminación

Entrevistador: ahora, me puedes contar algo sobre la actualidad de la mujer afrocolombiana, en cuanto a discriminación y racismo en Colombia.

Entrevistada: ok, hay muchos aspectos cuando uno quiere hablar de discriminación hacia la mujer afro, tienen que ver con el **uso del espacio público**, de la manera como la discriminación se puede representar en la restricción de ciertos espacios para que puedan ejercer el trabajo o donde puedan vivir o el lugar donde puedan trabajar se ve incluso en las palabras que utilizan para ellas cuando circulan en el espacio público, es un elemento en la vida cotidiana que casi no se observa y creo que es importante.

Otro aspecto es **en la vida laboral, en la vinculación laboral, en el salario que adquieren, en el acceso a salud, en el acceso a empleo, en el acceso a la vivienda**. Entonces mirémoslos uno por uno; en términos de acceso a empleo ese es uno de los aspectos donde más se puede observar la

discriminación laboral, porque, los estudios económicos que hablan sobre la discriminación, sobre cuál es el efecto que tiene la discriminación muestran que, en promedio la mujer afro gana \$100.000 menos que el resto de las mujeres, y las mujeres indígenas ganan menos que las mujeres afro, cierto, y las mestizas ganan mucho más que las mujeres indígenas y afro, entonces ahí hay un aspecto de discriminación claro para dos grupos étnicos, las mujeres afro y las mujeres indígenas. Más del 44% de la población afro está concentrada en servicio doméstico o cuenta propia, que es trabajar de manera independiente, eso no diferencia entre trabajar de manera independiente en una oficina de abogados o de contadores o trabajar como una mujer en el servicio doméstico en una casa, creo que esta categoría es muy amplia y restringe las posibilidades de distinguir las condiciones de discriminación, pero ahí son claras, son claras porque sabemos que una mujer que trabaja en el servicio doméstico gana \$20.000 o \$30.000 por día y ese dinero tiene que utilizarlo para distribuirlo en todos los gastos, alimentación, salud, transporte, vivienda, las necesidades que tienen los niños en el colegio que básicamente no alcanza, eso está por debajo del salario mínimo, que ya pone una dimensión en términos de que cuan grave es la discriminación. En términos de acceso a salud, hay patrones de acceso a salud global, para toda la población y las mujeres afro reportan que al ingresar al servicio médico son tratadas de manera diferente, en estudios que hablan sobre experiencias etnográficas de estas mujeres en los servicios de salud, las mujeres afro denuncian que al entrar a los hospitales en proceso de parto, casi siempre son las mujeres afro seleccionadas para que los practicantes, estudiantes de medicina las examinen, entonces ese, digamos es un aspecto de discriminación bastante marcado.

### **Sobre racismo y género**

En términos de acceso a vivienda; hay sectores de la ciudad que se han construido para que vivan personas, - y eso tiene una connotación de clase de raza y de género – para que personas de clases de estrato bajo puedan acceder a ese tipo de viviendas, que coincide con que mayoritariamente son mujeres cabeza de familia afrodescendiente, ese es otro aspecto que se puede observar. En que más, si miramos el acceso a la educación, los estudios que han realizados sociólogos como Fernando Urrea, Carlos Piafara y una economista de aquí de la universidad, la profesora Blanca demuestran que, entre 2005 y el 2012 ha variado el acceso a la educación en la población afro, por ejemplo en el 2005 teníamos una clara diferencia de acceso a la educación, en el 2012 ya la brecha se reduce, según una encuesta de calidad de vida en 2012, entonces pareciera que hay una tendencia a que la población afro y la población mestiza ingresan en la misma proporción al colegio y a la universidad, sin embargo... o tiene un promedio de años acumulado similar, sin embargo, cuando salen al mercado laboral teniendo el mismo nivel de educación, la población afro,

gana menos que la población mestiza así tenga los mismos años de educación, o el mismo promedio en educación acumulada.

### **Sobre discriminación de género**

Entonces en el caso de las mujeres afro, cuando uno mira los datos desagregados, las jóvenes y las niñas afro, entran en menor proporción al sistema educativo, entonces ese porcentaje de población afro que está ingresando en mayoritariamente hombres y no mujeres, y eso tienen un significado muy grande en términos de generación, porque eso va marcando, con el tiempo se va a acumulando de tal manera que empieza a ver que se va aumentando en términos femeninos, si movemos el aspecto de educación a otros escenarios de la vida cotidiana no solamente a acceso a la educación en términos de entrar a la universidad, estar en la universidad y graduarse de la universidad, sino trabajar en las universidades como docentes, la brechas están muy marcadas; en el nivel de primaria hay una enorme proporción de mujeres afro concentrada, en nivel de primaria, pero a medida que se va avanzando en la escala de formación, en la universidad, en maestría o de doctorado, ya la brecha inicia a mostrarse más grande, porque se va a encontrar 1 mujer afro por cada 100 profesores y eso ya muestra con muchísima claridad la condición de discriminación.

### **Sobre los medios**

Entrevistador: y si habláramos del trabajo que se ha venido haciendo ¿qué ha pasado con eso?

Entrevistada: ok, posterior a 1991, cuando la constitución política se declara al país como multiétnico y pluricultural y luego en 1993, cuando se firma la ley 70 de 1993. La ley 70 tiene capítulos que hablan de manera específica de que hay que tomar acciones para mejorar el acceso a la educación y promover que haya una educación con aspectos étnicos y culturales, después de allí se ha venido desarrollando la cátedra afrocolombiana, la formación en autoeducación, que ha permitido (1) diversificar la educación y segundo, desarrollar fondos para que estudiantes puedan acceder a través del icetex y diferentes becas a la universidad, esas estrategias han reducido las brechas de lo que sucedía en los 90, entonces básicamente las acciones afirmativas han posibilitado que se superen esos problemas de discriminación.

### **Sobre las organizaciones**

Entrevistador: y si habláramos del papel de la comunidad como tal.

Entrevistada: las comunidades han jugado un rol muy importante, uno central, porque la movilización de esas comunidades es la que ha presionado al estado para que genere, estrategias nuevas, ahora si pensamos en 1991 la ley 70 salió por un artículo que entro en la constitución del 91 que era el artículo transitorio 55, ese artículo se metió prácticamente a la media noche el día de la firma de la constitución después de una enorme pelea de los movimientos y del apoyo de los movimientos indígenas a los movimientos

afro, entonces si no hubiera quedado ese artículo, no hubiera salido la ley. En el tránsito entre el 91 y el 93, esos dos años que tenía el gobierno para firmar la ley fue todo un proceso de cabildeo y de lidia ante el congreso para que aceptaran la importancia de esa ley, aunque había quedado en la constitución a la fuerza muchos congresistas estaban haciendo boicot para que no quedara la ley. Entonces los movimientos, las organizaciones y todas las comunidades que hicieron parte de este proceso de reivindicación prácticamente forzaron al estado a que reconociera sus derechos, pero en este caso por las movilizaciones de los diferentes grupos y estas comunidades, es que se admite que el estado encuentre la necesidad de que sean reivindicados. Y luego la presión para que cada uno de los artículos de la ley se fuera cumpliendo, hasta hoy tenemos 20 años de emisión de la ley 70 y solamente 3 capítulos de la ley de 8 capítulos que tienen han sido legalizados y de 78 artículos, ni siquiera la cuarta parte de los 78 artículos han sido legalizados, entonces el rol que cumplen las comunidades es impórtate en tanto inician a presionar para que se puedan ejecutar y se puedan cumplir los compromisos.

Entrevistador: me puedes hablar sobre el papel que has desarrollado, ¿Cuál sería tu aporte?

Entrevistada: Pensando que en el 91 yo estaba en pre-escolar, entonces básicamente yo he sido una beneficiaria de todo esto, si lo podemos pensar así, porque mientras yo estaba bien pequeñita haba gente en las calle movilizándose y después del 2003, 2004, ingrese a la universidad, o sea, mi rol fue vincularme con todos los grupos afro que había en la universidad para empezar a promover un pensamiento crítico, en cuanto al rol que tiene la educación desde una perspectiva, étnico-racial en la universidad y empezar a desarrollar una agenda de investigación desde sociología, entonces yo creo que es ha sido principalmente el rol. Y luego hacer el doctorado y egresar, entonces lo que yo he hecho ahorita, decir “bueno ya me demore, desde el 2004, 9 años de mi vida en la universidad, en la maestría y en el doctorado, ahora tengo que devolverlo a través de investigación, entonces lo que estoy haciendo es producir, tengo dos libros en camino, que hablan sobre las leyes de... como fueron cambiando las leyes de propiedad para la población afro en Colombia desde 1851 cuando se abolió la esclavitud hasta hoy y otro tienen que ver con la forma de alucia de las mujeres afro en la colonia para defender su condición de mujeres libres y no de mujeres esclavizadas, entonces yo más que el rol que he tenido, es el rol que voy a tener o que estoy tratando de construir en este proceso.

Entrevistador: muchas gracias.

## **ENTREVISTA 6**

### **Información básica del entrevistado**

Entrevistador: ¿Cuántos años tienes?

Entrevistada: 23

Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistador: casada

Entrevistador: ¿A qué te dedicas?

Entrevistador: Ama de casa

Entrevistador: ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

Entrevistador: Secundaria

### **Sobre discriminación**

Entrevistador: ¿Qué crees que es discriminación, cuál es tu definición de discriminación?

Entrevistada: No aceptar a las personas tal como son

Entrevistador: ¿Conoces algún caso, de alguien que le haya pasado?

Entrevistada: El mío propio.

Entrevistador: por ejemplo.

Entrevistada: Cuando estaba en el colegio

Entrevistador: ¿Qué te pasó?

Entrevistada: se burlaban por mi color de piel

### **Sobre los medios.**

Entrevistador: lloraba.

Entrevistada: ¿Por qué nunca buscaste otra opción, otra solución?

Entrevistador: no...

Entrevistada: solo llorabas y llorabas.

Entrevistador: sí.

### **Sobre racismo**

Entrevistada: ¿Qué es racismo para vos?

Entrevistador: Racismo, discriminar a alguien, no aceptarlo por su condición. Hay muchos aspectos del racismo, puede ser por su color de piel, su religión etc.

Entrevistada: y en tu comunidad, en San Antonio de los Caballeros, crees que pase mucho eso, ¿que a alguien lo discriminen por racismo?

Entrevistador: si, si hay.

Entrevistada: ¿podes contarme un caso?

Entrevistador: si, por ejemplo las personas que son homosexuales, se les discrimina mucho.

Entrevistada: ¿y si habláramos de mujeres?

Entrevistador: también hay mucha discriminación.

Entrevistada: ¿me puedes dar un ejemplo?

Entrevistador: el machismo

Entrevistada: y ¿porque crees que pasa?

Entrevistador: si habláramos solamente de mujeres, que discriminan a las mujeres y sobre todo a las mujeres negras

Entrevistada: no se a que se deba

### **Sobre los medios**

Entrevistador: Y en un caso de esos que le recomendarías a la persona que hiciera, una solución.

Entrevistada: pues hoy en día se puede buscar ayuda, hay muchas formas

Entrevistador: Por ejemplo

Entrevistada: los psicólogos que lo pueden orientar a uno

### **Sobre discriminación de género**

Entrevistador: ¿crees que alguna vez te han discriminado por ser mujer negra?

Entrevistada: sí.

Entrevistador: ¿Dónde, cómo y porque?

Entrevistada: En el colegio, muchas veces me discriminaron.

### **Sobre trato diferenciado**

Entrevistador: en cuanto a trato diferenciado, sabes que es

Entrevistada: No

Entrevistador: El trato diferenciado es; el estado por el hecho de que vos sos una persona afrodescendiente tienen en cuenta que has sido vulnerable a ciertas condiciones, que te han llevado a la discriminación, entonces el estado tiene dispuestos algunos beneficios digámoslo así, para las personas que son negras, también para los indios, hay muchos. Es como decir una discriminación pero positiva y por el hecho de que perteneces a tal etnia entonces te dan un beneficio. ¿Crees que eso, en san Antonio, en tu comunidad pasa?

Entrevistada: No.

Entrevistador: ¿y sería necesario?

Entrevistada: Si

## **ENTREVISTA 7**

---

### **Información básica del entrevistado**

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene usted?

Entrevistada: 49

Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistador: casada

Entrevistador: ¿Usted a qué se dedica?

Entrevistador: Soy maestra de profesión, y comerciante.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistada: Especialización.

Entrevistador: ¿En qué?

Entrevistada: Gerencia educativa con énfasis en gestión de proyectos.

### **Sobre etnia**

Entrevistador: ¿usted pertenece a una etnia?

Entrevistada: si, afrodescendiente negra.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: pues, porque son mis raíces, porque es mi raíz.

### **Sobre discriminación y género**

Entrevistador: en cuanto a discriminación. ¿Cuál sería su definición de discriminación?

Entrevistada: ¿A título personal o a título generalizado?

Entrevistador: la suya, su opinión.

Entrevistada: si, existe la discriminación y bien marcada y en la mujer con más énfasis, en especial en los pueblos y en los corregimientos, en las ciudades no tanto.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: porque... no lo podría precisar, pero intuyo que puede ser de pronto por el nivel educativo de las personas

Entrevistador: ¿conoce algún caso? Enfocado aquí en la comunidad, en florida Valle sobre discriminación.

Entrevistada: claro, todos los días

Entrevistador: me podría contar alguno

Entrevistada: todos los días las mujeres son víctimas de discriminación, por ejemplo la mujer que es utilizada sexualmente y luego sencillamente se deja, la dejan por el simple hecho de ser negra, pero si la utilizan.

Entrevistador: ¿En algún momento usted se ha visto envuelta en un caso de discriminación?

Entrevistada: yo como persona no, yo no me he visto involucrada.

Entrevistador: usted que le recomendaría a alguien que de pronto se ve afectado por la discriminación, ¿Cuál sería una reacción que le ayudara a la persona?

### **Sobre los medios**

Entrevistada: Pues primero que todo orientarla, a donde debe dirigirse para que reclame sus derechos

Entrevistador: ¿Qué lugares podrían ser, o que entidades?

Entrevistada: Por ejemplo la comisaria de familia si es el caso de una mujer que ha sido abusada o ha sido maltratada, si es el caso de una estudiante que teniendo un buen puntaje no puede ingresar a una universidad entonces por medio del derecho de petición reclamar su derecho, o igual si va ingresar a alguna institución del estado, como se llame, la policía, ejercito, la marina porque existe la normatividad que un porcentaje debe de ser afrodescendiente o negro.

### **Sobre racismo**

Entrevistador: en cuanto a racismo, ¿Usted que definición me podría dar de lo que es racismo?

Entrevistada: el racismo es como, no aceptar a una persona por su origen racial, por su etnia, por su grupo étnico.

Entrevistador: ¿Usted por ser coordinadora está más cercana a eso, ha visto algún caso especial, que convine racismo y discriminación?

Entrevistada: sí, claro, en las instituciones se da, a veces de los niños a las niñas o viceversa, de las niñas a los niños pero se ve, ya entre profesores y directivos no, pero entre ellos no.

Entrevistador: ¿usted considera que existen algunos lugares donde esta una persona más propensa a ser discriminada?

Entrevistada: Yo pienso que en los niños.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistada: De pronto por la ideología que traen de la casa, entonces ellos lo repiten, de pronto no tanto porque lo sientan sino porque lo han escuchado o porque lo han visto.

### **Sobre racismo y discriminación de género**

Entrevistador: Y ya hablando de género como tal, ¿Cuál es el panorama para la mujer afro en florida?

Entrevistada: El panorama es muy reducido porque en florida la mujer no se ha capacitado y entonces, donde o hay educación difícilmente hay buen desempeño, buenas oportunidades en el campo laboral por decir así.

### **Sobre las organizaciones**

Entrevistador: Usted pertenece a un grupo étnico, pues ya a un grupo organizado que trabaja en pro de las comunidades negras, entonces desde ese grupo, ¿Qué han venido haciendo o que hacen para ayudar a la comunidad negra, y específicamente a las mujeres?

Entrevistada: Nosotros les damos información y les damos aval para que ingresen a la educación superior - o si quieren a la policía - a la policía o al ejército, donde ellas quieran entonces nosotros las ayudamos, las inscribimos en la base de datos de la fundación, esta las inscribe en el ministerio del interior y de justicia, y en la dirección de etnias, entonces al quedar inscritas allá, luego cuando uno les da el aval tienen como ese beneficio.

Entrevistador: Muchas gracias.

## **ENTREVISTA 8**

---

### **Información básica del entrevistado**

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene usted?

Entrevistada: 47

Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistador: Soltera.

Entrevistador: ¿Cuál es su ocupación?

Entrevistador: aseo.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistada: ahorita estoy terminando el bachillerato

### **Sobre etnia**

Entrevistador: ¿Usted pertenece a una etnia?

Entrevistada: Si.

Entrevistador: ¿A cuál?

Entrevistada: Consejo de comunidades negras de San Antonio de los Caballeros, Coconesan

Entrevistador: ¿y porque decidió pertenecer a ella?

Entrevistada: bueno, o sea pues el consejo, yo escuche hablar de las comunidades negras y que habían organizaciones que prestaban beneficios a la comunidad, cierto entonces yo hice la averiguación y me dieron la asesoría y entonces yo vine y ya conforme la organización aquí en san Antonio

Entrevistador: usted le do inicio desde cero.

Entrevistada: sí, desde cero.

### **Sobre los medios**

Entrevistador: ¿Y cómo fue ese proceso de creación?

Entrevistada: Pues siempre me tocó caminar bastante, pues de la asesoría que recibí entonces también me tocó ya ir la como... o sea como transmitiéndola a la comunidad.

### **Sobre discriminación**

Entrevistador: ¿Cuál es la definición que usted me podría dar de discriminación?

Entrevistada: discriminación...

Entrevistador: O con un ejemplo

Entrevistador: La discriminación uno la mira más que todo en la educación cierto, y en la cuestión de la generación de empleo.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistador: Porque el negro es uno mismo el que se discrimina o lo discriminan, en qué sentido, porque ahora dicen, o siempre han venido hablando de eso, que en varias áreas no pueden ocupar personas negras, uno no entiende por qué, porque si todos tenemos el mismo conocimiento, podemos llegar a estar en ese mismo cargo lugar cierto.

Entrevistador: ¿Usted conoce algún caso específico sobre discriminación o le ha pasado a usted algo?

Entrevistada: No, a mí realmente hasta ahora no.

Entrevistador: ¿Y a algún conocido o a alguien cercano?

Entrevistada: Tampoco, pues uno así que los haya vivido o que los haya visto pues no le ha tocado como enfrentarse a uno así. De pronto hay personas que “hay como este es negro” pero de todas maneras no le demuestran ahora, con lo que ahora pues, se ha reclamado, pues lo del racismo hay mucha gente que si siente el racismo pero no se enfrenta como dice el dicho, a decir “hay no que porque es...” entonces allí cambia un poquitico, ha bajado como un poquitico la cuestión del racismo.

### **Sobre racismo y medios**

Entrevistador: ¿Usted que definición de racismo me podría dar?

Entrevistada: O también puede ser un ejemplo.

Entrevistador: Por ejemplo que el negro se capacite de igual forma que cualquier otra persona.

Entrevistada: ¿Por qué?

Entrevistador: Pues para ocupar los mismos lugares y estar en el mismo lugar porque somos personas, y todos somos personas iguales cierto.

Entrevistada: Usted cree que existen lugares en los que podría estar, o ser más vulnerable a que lo discriminen. Pues hablando y de san Antonio, de Florida.

Entrevistador: Pues uno lo ve como en los colegios, en cuanto a los profesores cierto, que hay veces uno ve que hay profesores que son como “recargaditos”, así que puede ser la persona, y después de que sea negro, puede saber mucho o puede dar y tiene su capacidad de responder, y entonces “a no es que usted...” y entonces algún tachecito le ponen, en cambio viene uno que

porque sea blanquito y hay veces no tienen la misma capacidad que el negro y entonces no le dan el mismo puesto, uno ve eso en la educación. O sea en el colegio, en la educación uno ve casi siempre eso, entonces desde ahí empieza el racismo con las personas, cierto, porque ya los niños van entendiendo eso. Entonces dicen bueno, “pero por qué, porque yo soy negro no puedo salir a izar bandera en cambio fulanito de tal que ese si pierde tiempo “, uno escucha, pierde tiempo, a veces no presenta las tareas, le contesta al profesor, en cambio a e si no le rechazan lo que hace, en cambio sí un negrito va y lo hace ahí si es una polémica. Entonces ahí es donde empieza el racismo.

Y empieza el racismo y entonces el mismo negro ha ido tomando como unas ideas, de que por ejemplo “yo tengo que buscar mujer blanca para poder que mis hijos avancen en cualquier cosa”, que yo tengo que buscarme un marido blanco para que mi hijo me salga diferente”, hay que él pelito, que el color... cualquier cosa se meten a la cabeza, pero es por eso mismo.

### **Sobre las organizaciones**

Entrevistada: Entonces usted, desde su corporación; ¿ustedes que hacen para trabajar en pro de la eliminación... o de pronto la disminución de la discriminación? Y sobe todo enfocado hacia las mujeres.

Entrevistador: Pues la verdad que aquí en San Antonio no se ha podido, hasta ahora no se ha podido lograr un proyecto que vaya en pro de la mujer afro. Pero ahí, en Florida si hay unas organizaciones, pero de aquí ninguna pertenece a esa organización de la de Florida.

Entrevistada: ¿Cuál cree usted que sería el papel de ese tipo de instituciones en ese trabajo?

Entrevistador: O sea el papel que...

Entrevistada: El trabajo que deberían o podrían hacer.

Entrevistador: Que se debería de dar en la comunidad para mejorarlo, para... yo creo que mucha capacitación de igual para toda la comunidad.

Entrevistada: Ok, no solamente para los grupos afrodescendientes sino para todo el mundo.

Entrevistador: Para toda la comunidad, todo el que quiere estar en la capacitación que estuviera. O sea no solo, o sea que se diera por comunidad afro pero pues esto es, que somos como pluriétnicos, entonces aquí estamos todos, para que todos entendamos de que el racismo... “Fuera racismo” como dice el dicho. (Risas).

Entrevistada: Muchas Gracias.

### 22.3 Anexo 3: Matriz de análisis de datos

Categorías	Categoría I 18 a 25 años		
	entrevista 1	entrevista 2	entrevista 3
Edad	19	21	23
Estado civil	Soltero	Soltero	Casada
Nivel de escolaridad	Educación superior ; contaduría pública y finanzas internacionales	Secundaria	Enfermera
Ocupación	Estudiante	Ama de casa	Ama de casa
Etnia /motivo	No pertenece a una etnia	Asocia etnia con Entidad Étnica y no expresa no pertenecer a ninguna agrupación / no está interesada.	
Concepto de discriminación	Es la falta de igualdad que pueda existir entre las personas.	La discriminación está relacionada con el maltrato y estigmas raciales, que se expresan en prácticas sociales como en el ámbito laboral.	No aceptar a las personas tal como son.
Concepto de racismo	Es rechazara a una persona por su etnia, también se relaciona con el estatus social y prácticas culturales.	"Es discriminar a las personas por el color de piel o por religión".	Es discriminar a alguien, no aceptarlo por su condición, expresa que el racismo también está ligado a prácticas culturales.
Discriminación de género	Es evidente en la vinculación laboral los trabajos con más responsabilidad y reconocimiento generalmente son para los hombres.	Expresa que a la mujer negra siempre se le ofrecen los trabajos rechazados por otras etnias y que en estos están expuestas a la vulneración de sus derechos.	Cree que existe relación entre su género y las conductas discriminatorias de sus compañeros durante la escuela y el colegio.
Medios propuestos		Frente a un caso de discriminación y/o racismo no acudió a ninguna instancia legal o entidad, busco ayuda en su familia.	Durante su niñez fue víctima de burlas por su etnia pero nunca fue instruida sobre una solución efectiva, solo lloraba al sentirse discriminada.  Afirma que en la actualidad existen muchas medio instituciones donde pueden ayudar a una mujer, en el caso de las mujeres maltratadas por su pareja aconseja acudir a la orientación de un psicólogo.

experiencias	Durante un partido de futbol en el extranjero el árbitro uso palabras despectivas y vulgares para referirse a un jugador afrocolombiano, lo que desenlazó una reacción violenta del jugador y trajo como consecuencia la privación de la libertad y una alta multa económica para el jugador ofendido, pero ninguna sanción para el árbitro.	1) Cuando era menor de edad trabajó como aseo en una casa de familia durante mucho tiempo, fue acusada de robar un anillo de mucho valor perteneciente a la hija menor de la familia, su casa fue registrada por los patronos en búsqueda de la joya y a pesar de no encontrar nada, fue amenazada con ser entregada a las autoridades para que ella siguiera la investigación, al llegar a este extremo de la situación la niña dueña de la joya confeso haber escondido el anillo para que no se perdiera, pero nunca dio una explicación sobre su comportamiento al acusar a la entrevistada, la joven por su parte decidió dejar su empleo a pesar de perder todos los reconocimientos económicos merecidos por el periodo de tiempo trabajado.  2) En algunos lugares como discotecas y restaurantes, no admiten el ingreso de personas negras, por ejemplo en mi comunidad hay una discoteca en la que es muy común que el dueño del lugar después de hacer comentarios y actos discriminatorios en cuanto a espacio físico envíe a las personas de seguridad a retirar a un cliente por ser negro.	En la escuela y el colegio los compañeros e burlaban la entrevistada por su color de piel haciendo comentarios desagradables.
Participación / aporte		No pertenece a ninguna entidad u organización étnica.	
Discriminación y racismo en contexto	Le caes mal a alguien simplemente por tu color de piel y te rechazan, el rechazo es una definición de la unión de racismo y discriminación.	En los trabajos en las casas, te dejan encerrada porque creen que si te dejan sola cuando lleguen no encontraran nada.	
Categorías	<b>Categoría II 25 a 49 años</b>		
	entrevista 4	entrevista 5	entrevista 6
Edad	26	31	47
Estado civil	Casado	Casado	Soltera
Nivel de escolaridad	Doctorado en sociología	Secundaria	Secundaria
Ocupación	Profesora de educación superior e investigadora. Directora del Centro de Estudios Afrodiáspóricos de la Universidad Icesi.	Comerciante y Ama de casa	Líder del consejo de comunidades negras de san Antoni de los Caballeros - Florida valle Coconesan . Aseo.
Etnia /motivo	Afrocolombiana / por condiciones fenotípicas y por prácticas culturales, raíces Istmiana departamento del Choco	Raza negra / se considera una defensora de los derechos de los negros.	Asocia etnia con Entidad Étnica expresa pertenecer al consejo de comunidades negras de su comunidad.

<p>Concepto de discriminación</p>	<p>"Hay muchos aspectos cuando uno quiere hablar de discriminación hacia la mujer afro;</p> <p><b>Uso del espacio público</b>, de la manera como la discriminación se puede representar en la restricción de ciertos espacios (...) o donde puedan vivir o el lugar donde puedan trabajar se ve incluso en las palabras que utilizan para ellas cuando circulan en el espacio público.</p> <p><b>La vida laboral</b>, los estudios económicos que hablan sobre cuál es el efecto que tiene la discriminación muestran que, en promedio la mujer afro gana \$100.000 menos que el resto de las mujeres.</p> <p><b>En el salario que adquieren</b>, una mujer que trabaja en el servicio doméstico gana \$20.000 o \$30.000 por día y ese dinero tiene que utilizarlo para distribuirlo en todos los gastos, alimentación, salud, transporte, vivienda, las necesidades que tienen los niños en el colegio que básicamente no alcanza, eso está por debajo del salario mínimo.</p> <p><b>En la vinculación laboral</b>, Más del 44% de la población afro está concentrada en servicio doméstico o cuenta propia.</p> <p><b>En el acceso a salud</b>, las mujeres afro reportan que a ingresar al servicio médico son tratadas de manera diferente, en estudios que hablan sobre experiencias etnográficas de estas mujeres en los servicios de salud, las mujeres afro denuncian que al entrar a los hospitales en proceso de parto, casi siempre son las mujeres afro seleccionadas para que los practicantes, estudiantes de medicina las examinen.</p> <p><b>En el acceso a la vivienda</b>, hay sectores de la ciudad que se han construido (...) con una connotación de clase, de raza y de género para que personas de clases de estrato bajo puedan acceder a ese tipo de viviendas, que coincide con que mayoritariamente son mujeres cabeza de familia afro descendientes. "</p>	<p>Es la tendencia a creer que alguien está mal porque pertenece a x etnia. También tienen relación con las prácticas internas de las etnias, cuando se pretende "arreglar" la raza a través del mestizaje.</p>	<p>La discriminación es evidente sobre todo en términos de educación y la generación de empleo, pero también existe dentro de la misma comunidad, donde se crean estereotipos a partir de discursos provenientes de otras etnias.</p>
-----------------------------------	---	---	---

Concepto de racismo	"Pareciera que hay una tendencia a que la población afro y la población mestiza ingresan en la misma proporción al colegio y a la universidad o tiene un promedio de años acumulado similar, sin embargo , cuando salen al mercado laboral teniendo el mismo nivel de educación, la población afro, gana menos que la población mestiza así tenga los mismos años de educación, o el mismo promedio en educación acumulada. "	El racismo y es a causa de la ignorancia.	Proviene de discursos hegemónicos dentro de ciertas comunidades, que son exteriorizados y aprendidos generacionalmente de maneras distintas.
Discriminación de género	"En el caso de las mujeres afro, cuando uno mira los datos desagregados, las jóvenes y las niñas afro, entran en menor proporción al sistema educativo (...) eso tienen un significado muy grande en términos de generación, (...) si movemos el aspecto de educación a otros escenarios de la vida cotidiana como trabajar en las universidades como docentes, las brechas están muy marcadas; en el nivel de primaria hay una enorme proporción de mujeres afro concentrada, (...) pero a medida que se va avanzando en la escala de formación, en la universidad, en maestría o de doctorado, ya la brecha inicia a mostrarse más grande , porque se va a encontrar 1 mujer afro por cada 100 profesores "	Es más visible en el campo laboral, al presentarse a una entrevista de trabajo a pesar de tener igual o mayor preparación y capacidad si se una mujer negra tienen menor posibilidad de ser escogida.	Las instituciones educativas son un lugar donde las niñas están expuestas a tratos discriminatorios, por parte de compañeros y colegios, y al oír los mismos discursos durante mucho tiempo terminan por creerlo.  El género es un determinante importante de los niveles de discriminación a los cuales estamos expuestos, ya que las mujeres se consideran más frágiles son víctimas de malos tratos con más frecuencia.
Medios propuestos	"Las comunidades han jugado un rol muy importante, uno central, porque la movilización de esas comunidades es la que ha presionado al estado para que genere, estrategias nuevas (...) hasta hoy tenemos 20 años de emisión de la ley 70 y solamente 3 capítulos de la ley de 8 capítulos que tienen han sido legalizados y de 78 artículos, ni siquiera la cuarta parte de los 78 artículos han sido legalizados." es por eso que el papel de la comunidad es crucial y que de la mano de las instituciones debe presionar para que se cumplan los compromisos y se ejecuten las propuestas del gobierno,	"Las organizaciones deben empezar por concientizar a mí misma raza, y créeme que si nosotros mismos nos concientizamos el resto del mundo nos va a ver diferente, porque nosotros mismos a veces nos prestamos para todo eso".	Consejo de comunidades negras.  Capacitaciones sobre equidad y género con enfoque racial, para todos los integrantes de la comunidad, con el fin de eliminar las barreras que limitan el desarrollo igualitario.

<p>experiencias</p>	<p>Expresa que en este momento siente el deber de devolver a la comunidad todo el tiempo e inversión educativa que tuvo durante toda su vida, ya que se considera beneficiaria de los cambios gestionados por su comunidad a partir de la ley 70, "A través de investigación, entonces lo que estoy haciendo es producir, tengo dos libros en camino, que hablan sobre las leyes, de cómo fueron cambiando las leyes de propiedad para la población afro en Colombia desde 1851 cuando se abolió la esclavitud hasta hoy y otro tienen que ver con la forma de alucia de las mujeres afro en la colonia para defender su condición de mujeres libres y no de mujeres esclavizadas, entonces yo más que el rol que he tenido, es el rol que voy a tener o que estoy tratando de construir en este proceso."</p>	<p>Estando en una fila para pagar en un supermercado, otro cliente que requería un favor suyo, le dijo "Negra hágame el favor y me deja registrar esto", a lo que ella respondió "Negra, eso no es un nombre, hay otras formas de expresarse, si fuera blanca usted me diría - blanca hágame el favor y me deja registrar- ¿cierto que no?"</p>	<p>No expresa haber sido discriminada pero cree que no le ha ocurrido porque a pesar de que las personas si piensan de manera racista no lo expresan por miedo a verse involucrados en cuestiones legales, ya que conoce y confía en la efectividad de la reglamentación vigente (ley 70).  Es frecuente ver en los colegios que a pesar de tener mayor rendimiento académico, los estudiantes afro no reciben los reconocimientos académicos que merecen.</p>
<p>Participación / aporte</p>	<p>Experiencia extraída del texto Cuerpos y Territorios Vacíos, ¿En qué consiste el paradigma de la diferencia? , ¿Cómo pensamos la diferencia? , escrito por Aurora Figueroa en el año 2013 en el marco de la celebración del día mundial de la diversidad cultural y el desarrollo. <b>Investigación bibliográfica externa a la entrevista:</b>  "En el 2008, esta vez en Amherst, Massachusetts(...) En la primera clase del curso de introducción a la sociología uno de los estudiantes levantó su mano y dijo . ¿"Por qué mis padres están pagando tanto dinero para que una mujer negra me enseñe"? Sus palabras exactas fueron: "Why are my parents paying all this money for a Black woman to come and teach me?" En esta ocasión el punto de diferenciación no tenía que ver con mi lugar de procedencia sino mi color de piel. De acuerdo a la expresión de este estudiante, por mi color de piel no tendría que ofrecerle y por consiguiente sería un desperdicio del dinero de sus padres sentarse y escucharme. No porque hubiera tomado el tiempo de escuchar en realidad si tenía o no algún conocimiento para ofrecerle si no por su idea de lo que personas, Negras, Afrodescendiente como yo pueden o no hacer. Para este estudiante las personas rotuladas con el color de piel "negro" estaban desprovistas de inteligencia, de capacidad de</p>	<p>A pesar de que expresa que hay muchas cosas por hacer y que está en capacidad de hacerlas, no participa activamente porque considera que son función de las organizaciones étnicas y no está a favor de estas.</p>	<p>Desde el consejo de comunidades negras de san Antoni de los Caballeros - Florida valle Coconesan: trabaja en pro del acceso la dedicación superior de la comunidad afrocolombiana.</p>

	<p>trabajo, de disciplina, estaban vaciadas de cualquier capacidad. "</p> <p>" (...) En el 2010, también en Amherst. Al finalizar el semestre el decano de la facultad anunció la lista de profesores de los cursos del siguiente semestre. A mí me asignaron el curso de teoría sociológica. Al enterarse de la noticia una profesora escribió un email explicando que grave error sería permitir que el curso más importante y complejo de la facultad fuera enseñando por una mujer del tercer mundo que no hablaba inglés de manera nativa. En esta ocasión, mi procedencia, mi color de piel y mi idioma eran los objetos de disputa. "</p>		
Discriminación y racismo en contexto		Arreglar la raza; "ese dicho no me gusta, o sea me parece que está muy mal, porque nosotros los negros no estamos mal, ¿que tenemos mal? Si somos, es belleza por todo lado".	
<b>Categorías</b>	<b>Categoría III 50 a 60 años</b>		
	entrevista 7	entrevista 8	
Edad	57	49	
Estado civil	Casada	Casado	
Nivel de escolaridad	Enfermera	Especialización en gerencia educativa con énfasis en gestión de proyectos	
Ocupación	Pensionada	<p>Coordinadora disciplinaria y profesora en la institución educativa Gimnasio Regional simón Bolívar.</p> <p>Lieder del consejo de comunidades negras de Florida valle.</p> <p>Comerciante</p>	
Etnia /motivo	Afrocolombiana / porque desciende de la etnia negra	Afrodescendiente / raíces culturales	
Concepto de discriminación	El estado tiene gran parte de la responsabilidad en el aumentado de las desigualdades que llevan a la discriminación, puesto que no intervienen de manera suficiente para garantizar la disminución de la brecha social que genera desigualdad.	Es evidente en las áreas rurales, debido a los bajos niveles de escolaridad, y con mayor frecuencia en la población femenina.	
Concepto de racismo		Es no aceptar a una persona por su origen racial o por el grupo étnico al que pertenece.	

Discriminación de género	En ocasiones la discriminación nace desde la misma comunidad, la mujer negra podría llegar a considerarse poco útil la educación y esto limita sus conocimientos y posibilidades, y por lo tanto no llega a conocer y hacer valer sus derechos.	El panorama para la mujer negra en Florida es complejo puesto que en ocasiones las mujeres afro tienen bajos niveles de educación y se reducen sus posibilidades en el campo laboral.	
Medios propuestos	<b>Desde las instituciones;</b> fundaciones como Mujeres negras del Pacífico, de la ciudad de Cali.	Ante un caso de discriminación el afectado debe reclamar ante las entidades judiciales correspondientes, amparándose bajo la reglamentación vigente.	
experiencias	<p>1. "En una ocasión se presentó una sobrina mía con una hoja de vida y tenía más capacidad y le fue diciendo la persona con quien estaba que el hecho de ser negra le iba a influir, y salió muy triste por eso, salió muy triste del hecho de ser negra por que buscaban perfil, entonces el perfil de nosotras las negras".</p> <p>2. "He escuchado también una vecina, la niña quería estudiar, ser azafata y cuando fue a la escuela esta disque le dijo la niña que los estaba inscribiendo, matriculando, que ella le aconsejaba que pues se inclinara por otra carrera, ósea, porque las azafatas siempre eran mujeres altas, rubias, muy lindas y ella negra y la niña llegó pues ese día y llegó llorando".</p>		
Participación y/o aporte	Desde la comunidad: "nosotras las mujeres negras las mujeres afro hemos hecho de que nuestros hijos y nuestros familiares estudien, se valoren y ocupen pues cargos grandes, que las negras no seamos para barrer, trapear y trabajar como amas de casa".	Desde el consejo de comunidades negras; brindar información y aval respaldar las solicitudes de ingreso a la educación superior como miembro de una comunidad negra.	
Discriminación y racismo en contexto		Los niños y niñas negras están expuestos a ideas racistas expuestas por sus compañeros, estas ideas provienen del contexto familiar de los niños de otras etnias, que a pesar de no creer que son verdad, las expresan.	