UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE LÍNGÜÍSTICA Y LITERATURA

Asesor de tesis: Clara Inés Fonseca Mendoza

DISCURSO RACISTA EN EL ÁMBITO LABORAL CARTAGENERO:

"Yo he perdido muchos empleos por el color"

Tesis para optar al título de

Profesional en Lingüística y Literatura

Tesistas: Yenifer Fuentes Payares

Daniela Rodríguez Ossa

Cartagena de Indias D, T y C.

2015

Dedicatoria

A mis padres, Yudis Payares y Nestor Fuentes, por haberme educado como la persona que soy; por haberme brindado la oportunidad de estudiar lo que me apasiona, muchos de mis logros se los debo a ustedes. Gracias por siempre creer en mí y ayudarme a seguir cuando creí que ya no podía.

A mis tíos, Wilfrido Payares y Galia Fuentes, por ser mí apoyo en múltiples ocasiones, sin su ayuda esto no habría sido posible.

Y por último una mención muy especial a mi tía Marta Payares, por brindarme tanto amor y ser mi apoyo incondicional. Este trabajo va dedicado a ti, aunque te fuiste de este mundo antes de verme cumplir nuestros sueños, la escalera hacia mis más grandes logros va en ascenso y tú siempre serás el motor que me empuja a seguir adelante… Tu fuerza, energía y amor siempre estarán conmigo.

Dedicatoria

A mis padres por sus sacrificios, esfuerzo y amor incondicional esto es para ustedes.

A mi mejor amiga que sin su apoyo y su grandiosa idea de pertenencia a un semillero esto no fuera posible.

A mis amados hermanos que sin su ejemplo y perseverancia.

Y a ti por el amor que me das que me motiva a lograr más triunfos.

Agradecimientos

A nuestra asesora y docente Clara Inés Fonseca Mendoza por su apoyo, asesoría y la formación investigativa que nos brindó.

A nuestra compañera y amiga incondicional Kristell Villareal Benítez, porque sin tus ganas de vernos graduadas este proceso habría sido más extenso; infinitas gracias por tu apoyo y dedicación.

A nuestros familiares y amigos por entender lo importante que ha sido este proceso para nosotras y brindarnos su mejor energía cuando más lo necesitábamos.

1. **Introducción……..……..8**
2. **Antecedentes……...……..……9**
   2.1.Antecedentes históricos…….……..9
   2.2.Antecedentes investigativos……..……10
3. **Planteamiento del problema……..……...…14**
4. **Marco teórico……...……16**
   4.1.Análisis crítico del discurso……..……16
   4.2.Discurso…….…….17
   4.3.Racismo cotidiano y racismo percibido…….…..18
   4.4.Ideología…….19
   4.5.Tópico: texto y espacio.…….……21
   4.6.Contexto.……..…..22
5. **Metodología…….28**
   5.1.Recolección de datos…….28
   5.2.Proceso de análisis: formas de discriminación racial……29
6. **Resultados……34**
   6.1.Marginalización……34
   6.2.Problematización…….……..43
   6.3.Sometimiento…… 47
7. **Conclusión…….**
8. **Bibliografía. ……..**

Resumen

Este trabajo describe las formas de discriminación racial ocurridas en el ámbito laboral, en la ciudad de Cartagena. Los datos del estudio los constituyen veinte entrevistas recopiladas en el banco de datos del grupo de investigación TEXCULTURA, las cuales fueron realizadas a personas negras que han sufrido o reconocen conductas discriminatorias en la ciudad de Cartagena. Para establecer las relaciones entre lenguaje, contexto y poder se acudió a herramientas propias del Análisis del Discurso, en particular, a los planteamientos de van Dijk, sobre, Tópicos los cuales han sido asociados con las categorías de racismo cotidiano propuestas por Essed. (1991): Marginalización, Problematización y Sometimiento.

1. Introducción

En esta tesis nos referimos a las experiencias de discriminación racial que han vivido algunas personas negras quienes fueron nuestros informantes, en el ámbito laboral; el objetivo principal fue demostrar cuáles son las formas de racismo cotidiano que se presentan en ese contexto específico. El racismo para muchas personas es una realidad que históricamente ha sido superada; sin embargo, en la actualidad, podemos observar que en la ciudad de Cartagena las prácticas racistas aún permanecen y tienen un carácter sutil, esto se debe a que la población ha interiorizado prácticas discriminatorias en su relación con grupos sociales alternos. El espacio laboral es un contexto sujeto a protocolos y normatividades, de acuerdo a ellas los individuos modulan sus discursos y adaptan sus comportamientos. La exclusión y la discriminación son ejercidas a nivel laboral y pueden incidir en el salario, ya que, "algunas características superficiales de las personas, y que no están relacionadas con una asignación eficiente de los recursos, afectan su remuneración." (Romero, 2007. P. 2); pero, también, ese espacio puede incidir en otras formas de relaciones, no sujetas necesariamente a la remuneración, como lo veremos en este trabajo.

El análisis crítico del discurso se ha convertido en una herramienta muy importante para explicar los diferentes fenómenos discursivos en los que el racismo se ve aludido. En este trabajo acudiremos a esa propuesta teórica y metodológica, al igual que a otras investigaciones en donde se analizan las relaciones de poder que existen en el ámbito laboral.

Para esta investigación se tomaron como datos veinte (20) entrevistas no directivas de la base de datos del grupo de investigación TEXCULTURA, se tuvo en cuenta el concepto de tópicos de Teun Van Dijk (1998), el concepto de racismo cotidiano de Philomena Essed (1991), la idea de racismo percibido de D. Mellor (2003) y la categoría contexto de Van Dijk (2006).

2. Antecedentes

2.1.Antecedentes históricos.

La historia de Colombia se ha visto marcada por el pasado colonial. La esclavitud fue un hecho histórico que sin duda alguna sentó las bases de las diferentes características políticas, sociales y económicas de la Cartagena actual. Cartagena de indias funcionó como puerto esclavista, en ese sentido el comercio de las personas negras fue vital para el surgimiento de una economía sólida. Sin embargo, no funcionó solo como punto comercial, sino que durante las transacciones se dio lugar al cruce de ideas y de elementos culturales.

Quijano (2000) afirma que "las nuevas identidades históricas producidas sobre la base de la idea de raza, fueron asociadas a la naturaleza de los roles y lugares en la nueva estructura global de control del trabajo" (P.204). Con base en ello podríamos aseverar que todas aquellas labores que les fueron dadas a las personas negras, fueron asignadas sobre la idea de una supuesta inferioridad. Asimismo, tales conceptualizaciones estaban relacionadas con los rasgos fenotípicos y la fortaleza física que eran atribuidas a las personas negras por el grupo dominante; a ellos se les asignó trabajos como los de minera, agricultura y de construcción (Friedemann, 1988).

"Así, cada forma de control del trabajo estuvo articulada con una raza particular. Consecuentemente, el control de una forma específica de trabajo podía ser al mismo tiempo el control de un grupo específico de gente dominada" (Quijano, 2000, P. 205). Hablaríamos entonces de que cada una de las labores asignadas permitía la instauración de una jerarquía en la que los negros eran situados en el nivel más bajo de la pirámide, y como contraparte los "autodenominados" blancos eran ubicados en la cúspide de la pirámide.

En la actualidad el acceso a recursos no materiales que permite la preparación adecuada y la obtención de un empleo se muestra como una oportunidad limitada para las comunidades afrodescendientes, Romero (2007) alega que "Una de las razones por las que existe discriminación es la posición dominante que tiene un grupo respecto a los demás

miembros de una sociedad en el reparto y aprovechamiento de las oportunidades económicas, políticas y sociales, que se dan de forma limitada para el grupo en desventaja."

2.2.Antecedentes investigativo.

Tania Das Gupta (1996) en *Racism and paid work* describe en términos teóricos y prácticos, la naturaleza del racismo y su relación con los trabajos remunerados. La autora trabaja cuatro líneas principales, estas líneas culminan entrelazándose al final durante el análisis. Para comenzar Das Gupta hace referencia a los elementos históricos, teniendo en cuenta el legado del colonialismo europeo, las plantaciones y la esclavitud. El legado según Das Gupta implica una segmentación y diversificación de las fuerzas de trabajo de acuerdo a los estereotipos construidos en la época. En la segunda línea la autora se enfoca la labor de enfermería y la textilería como industria, también documenta la forma en la que la administración confabuló para establecer construcciones socioeconómicas como la raza, las clases, el género o la etnicidad.

Suzy Fox y Lamont Stallworth (2005) realizan una investigación que examina la relación entre las incidencias de abusos en los lugares de trabajo y las experiencias de discriminación vividas por minorías étnicas y raciales en los lugares de trabajo norteamericanos. Los autores se enfocaron en las expresiones de discriminación que hacían referencia directa a la raza o la etnia de las víctimas. Los participantes de esa investigación pertenecen a cuatro grupos étnico-raciales: Asiáticos, Hispanos, afroamericanos y blancos.

Adia Harvey Wingfield (2007) explora en su investigación las diferentes formas en la que las personas negras vivencian el racismo en sus lugares de trabajo; además, establece una relación entre racismo y sexismo, la autora trabajó con 23 profesionales y comparó las experiencias racistas de trabajadores negros con las de trabajadoras negras. Wingfield también estudió las respuestas que brindaban a cada evento las personas entrevistadas. Para

culminar, la autora argumenta que comprender la relación entre racismo y sexismo permite vislumbrar cómo el primero tiene su aparición en los lugares de trabajo.

Elizabeth A. Deitch, Adam Barsky, Rebecca M. Butz, Suzanne Chan y Arthur P. Brief (2003) realizan una investigación en la que arguyen que la discriminación en los lugares de trabajo están relacionas con la discriminación cotidiana, eso significa que el racismo que se ve es persuasivo y sutil y que cada acto discriminatorio es experimentado por los grupos estigmatizados diariamente. Los autores hacen referencia a tres estudios los cuales son sometidos a técnicas de análisis con el fin de que provean evidencia de la existencia de racismo cotidiano hacia los negros en lugares de trabajo. La intención de la investigación es hallar elementos que les permita a las organizaciones y a los investigadores humanísticos y sociales debatir acerca de la temática.

Helge Hoel y David Beale (2006) plantean que el reconocimiento de la discriminación en los espacios laborales ha incrementado la importancia de debatir el tema; su investigación tiene lugar en Inglaterra, ellos arguyen que los gerentes o administradores son los perpetradores de la discriminación y conceptualizan la "discriminación organizacional". Los autores alegan que existen relaciones de poder en el contexto laboral, pero que entre los trabajadores surge una resistencia colectiva.

Lynn Weber y Elizabeth Higginbotham (1997) realizan un estudio en el que comparan la percepción global del racismo y del sexismo de mujeres negras y de mujeres blancas. La población con la que trabajaron se caracterizó porque poseían la misma ocupación en la industria, compartían los mismos grados académicos, tenían la misma experiencia y tenían un nivel socioeconómico similar. Trabajaron con un grupo de 100 mujeres negras y 100 mujeres blancas entre los 25 y 40 años todas profesionales y con cargo de gerencia o administración. Las autores concluyen en que si bien existe discriminación por ser mujeres en ambos grupos el acoso es mayor para las negras, ya que, entra en juego la raza y el género.

Philomena Essed (1991) realiza una investigación en la que analiza las percepciones de racismo por parte de un grupo determinado de mujeres negras, estas se caracterizaron por ser una población con conocimiento de la problemática racial, además poseían títulos académicos y una buena posición en el mercado laboral. En cuanto a la metodología la autora compara las experiencias reales con los elementos teóricos, en cuanto al análisis realiza una descripción de la estructura del racismo cotidiano construyendo de esta manera una serie de categorías llamas formas de racismo cotidiano.

Darío Portilla (2003) se interesó en indagar acerca de la existencia de la discriminación racial dentro del mercado laboral en la ciudad de Cali, para ello tuvo en cuenta el trabajo laboral, en cuanto a la población escogida trabajo con afrocolombianos y con personas no afrocolombianas; dentro la población objeto de estudio habían personas de ambos sexos. Portilla realizó encuestas de acceso y percepción de los servicios ofrecidos en Cali. El autor concluyó que las mujeres afrocolombianas tenían más dificultades para conseguir un empleo, en cuanto a los hombres el mayor impedimento era la raza y su nivel de escolaridad.

Julio Romero (2006) realiza una investigación de corte cuantitativo en el que se evidencia la discriminación de la que son objeto los afrocartageneros, en esta investigación el autor hace referencia a las fallas económicas y a la frecuencia con la que hace apariciones en el mercado laboral de la ciudad, también explica que es común ver la relación inversamente proporcional que hay entre los salarios y las funciones realizadas por los afrocartageneros en sus puestos específicos. Romero concluye que la creación de acciones afirmativas y de políticas públicas que propendan por la inclusión de un número mínimo determinado de personas pertenecientes a las minorías funciona, simplemente, como una forma de vender la falsa idea de equidad e inclusión.

César Rodríguez, Juan Camilo Cárdenas, Juan David Oviedo y Sebastián Villamizar (2013) hablan sobre el problema de la desigualdad en los mercados laborales en la ciudad de Bogotá, los autores alegan que las opciones de oportunidades ofrecidas a los afrodescendientes es considerablemente inferior a las opciones brindadas a las personas consideradas blancas. Para esa investigación los autores usaron las ofertas de empleo publicadas por el periódico *El tiempo* y de acuerdo a los requerimientos que aparecían en cada clasificado construyeron una pirámide que diera cuenta del grado de escolaridad que necesitaba el sujeto que quisiera aplicar a la vacante, concluyendo que en la ciudad de Bogotá los afrodescendiente se ubican en la parte baja de la pirámide, dando cuenta de las austeras posibilidades de obtener oportunidades para la compra de vivienda, acceso a educación o un nivel de vida digno.

Según una Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2007 los afrocolombianos se encuentra en la línea de pobreza: más del 60% de los afrocolombianos son pobres y casi la cuarta parte viven en la miseria (Urrea y Viáfara 2007, ECV2003), más de la mitad de los trabajadores afrodecendientes (53%) se ubican en el nivel económico más bajo desempeñando las labores menos cualificadas y remuneradas, frente a un 40% de los trabajadores mestizos en esta misma situación (ODR 2009, Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2007).

3. Planteamiento del problema y pregunta de investigación.

Cartagena de indias es considerada una de las ciudades más importante de Colombia. A pesar de poseer el mayor índice de población negra como porcentaje de su población total, es también la de mayor índice de desigualdad contra la población negra y la de menor movilidad social. En este sentido la población negra, morena, palanquera y/o afrodescendiente son las personas que más sufren la pobreza y las que poseen poco reconocimiento cultural y social.

Al analizar el corpus de las entrevistas se hicieron visibles el conjunto de situaciones y los lugares de trabajo en que los ciudadanos de Cartagena se han sentido discriminados o han sido víctimas de actos racistas; además de la discriminación de tipo racial también se da la discriminación por el estrato socioeconómico. Si se tiene en cuenta que la población afrocolombiana presenta "indicadores económicos, educativos y laborales más precarios que la población mestiza, los resultados de la encuesta indicarían que la población afrocartagenera es doblemente discriminada: por su condición étnica y por su estrato económico." (Corpovisionarios)

En esta investigación se tendrá en cuenta la idea de discriminación racial; este tipo de discriminación clasifica a individuos bajo características negativas ligadas a al color de su piel, prejuicios y estereotipos formados por su pasado histórico. En Cartagena, el racismo es un fenómeno latente y naturalizado a través del discurso, inscrito en las prácticas cotidianas de sus habitantes, es así como los datos ofrecen opiniones como los siguientes:

(1) "... nosotros pensamos que que es determinante la persona que va a estar en... como imagen de nuestra empresa."

(2) "a mí no me pongas un negro que me atienda ahí ves."

(3) "no conseguía trabajo, porque yo era negro."

(4) “Yo he perdido muchos empleos por el color.”

(5) “yo sé que no me cogen en los puesto es por mis facciones físicas.”

Mediante un análisis discursivo intentamos comprender el funcionamiento del racismo cotidiano en Cartagena con el fin de revelar qué procesos recurrentes dominan las relaciones étnicas y raciales en el ámbito laboral cartagenero; y cómo denuncian las formas de discriminación institucional.

Según lo anterior la pregunta de investigación que direccionó la investigación fue la siguiente: ¿Cuáles son las formas de racismo que algunas personas negras cartageneras manifiestan haber experimentado, en el ámbito de lo laboral? Nos ocupamos del ámbito del trabajo puesto que en estos lugares operan ideologías que se reflejan en las interacciones diarias, cotidianas y recurrentes de las personas, lo que producirá un tipo muy específico de discurso y comportamiento racista.

4. Marco teórico.

4.1.Análisis crítico del discurso. (ACD)

El análisis crítico del discurso se plantea como una perspectiva teórico-metodológica reciente en el campo de los estudios de los discursos (Stecher, 2010; Wetherell, 2001). En esta investigación se buscó comprender una problemática racial, por ende, la mejor opción para realizar el análisis competente de los datos fue el ACD. Ruth Wodak (2003) afirma que los estudios del discurso poseen un carácter crítico debido a que no se preocupa solo por los elementos concernientes a la forma, si no que tienen en cuenta la ideología.

Si se quiere realizar una investigación que se acerque a las intenciones, ideologías y formas de conceptualizar a determinado grupo social, es imperativo recurrir al ACD, ya que un análisis de tipo lingüístico no es suficiente, se debe abordar el componente social; puesto que los discursos estudiados están relacionados directamente con el ejercicio del poder o la reproducción de ideologías. Así pues, es necesario reconocer la importancia del discurso como interacción social.

Van Dijk (2003) explica que el análisis crítico del discurso "toma seriamente en consideración las experiencias y la opiniones de los miembros de dichos grupos, y apoya su lucha contra la desigualdad." (P.144). Esto se debe a que el ACD se enfoca en el análisis de las relaciones y del abuso de poder. El análisis crítico del discurso, considera el "lenguaje como una forma de practica social" (Fairclough, 1989, P.20) y dentro de esta participan actores sociales como: el hablante / escribiente, el oyente / lector, los cuales actúan en un acto comunicativo y en una situación caracterizada por elementos como: el evento comunicativo, el espacio y la temporalidad. Pardo (2007) argumenta que el Análisis Crítico del Discurso está relacionado con el poder, el abuso de poder y cómo estos son producidos, reproducidos por el texto y el habla. "Lo social moldea el discurso pero este, a su vez

constituye lo social" (Najera, 2014). El discurso construye las situaciones, los objetos de conocimiento, la identidad social de las personas y las relaciones de status; a su vez, trasforma, forma defensas y reproduce el *statu quo* social (estado de las cosas).

4.2.Discurso

El discurso constituye la identidad social de las personas porque como elemento social permite que el individuo exprese sus ideas, creencias y visiones de mundo; es decir, el individuo dentro de una realidad social tiene contactos con otros, forjando relaciones y compartiendo una realidad que le permite sentir, comprender y actuar en el mundo; además, el discurso es socialmente constitutivo, construye prácticas sociales, cambios y reproduce nuevas representaciones, hace parte de la vida social y es una herramienta que permite la integración con el otro.

Los discurso no son las únicas prácticas sociales basadas en un "sistema de ideas", pero son esenciales en la construcción de su significación y dentro de su reproducción social; por consiguiente los hablantes de un grupo requieren de la utilización del lenguaje a través del texto, la conversación y la comunicación para así adquirir, cambiar, ratificar, relacionar, y enviar un discurso ideológico persuasivo a otros grupos; por esto la ideología es definida como "la base de las representaciones sociales compartidas por los miembros de un grupo" (Meersohn, 2005, P. 290)

Las estructuras discursivas más importantes en la reproducción de discursos racistas es la de los tópicos debido a que conforman núcleos normativos que crean y corroboran las ideologías. Así, por ejemplo, cuando se habla de grupos étnicos se alcanza recalcar el desacuerdo, el valor negativo: de cómo actúan de manera diferente, de cómo se ven físicamente y la manera en como ellos nos valoran y nosotros los valoramos; es decir, se manifiestan conflictos entre ellos y nosotros (van Dijk, 2002). Los conflictos ideológicos resultantes de la polarización justifican y reproducen formas de control social, por ejemplo, marginalizar, someter y problematizar la diferencia (Essed, 1991).

Van Dijk (1999) propone la categoría de discurso hegemónico como tipo de producción discursiva creada por los grupos poderosos o instituciones del poder (el estado, los medios de comunicación, la iglesia, la escuela, el hogar, el ámbito laboral, etc), para dominar a los grupos menos poderosos a través de la trasmisión de ideologías (creencias) que perpetúan la desigualdad y el abuso y comprende la discriminación racial como representaciones que se encuentra en el inconsciente colectivo y que actúan como imaginarios y prácticas, que están vigentes dentro de la sociedades. Ante esto, el análisis crítico del discurso se constituye como el discurso de resistencia "que estudia principalmente el modo en que el abuso del poder social, el dominio y la desigualdad son practicados, reproducidos, y ocasionalmente combatidos, por los textos y el habla en el contexto social y político" (Van Dijk, 1999, pág.23).

4.3.Racismo cotidiano y Racismo percibido.

El racismo ha sido una de las practicas más predominantes a lo largo de la historia de América (Quijano, 2000; Bello y Rangel, 2000), la construcción del concepto de raza permitió a los colonizadores crear jerarquías sociales, económicas y laborales. Las sociedades contemporáneas son descritas por Bonilla-Silva (1997) como sistemas sociales racializados, es decir, las instituciones sociales tienen profundas raíces en las categorías raciales que fueron instauradas durante la colonia. Actualmente, en la sociedad colombiana persiste la inequidad a nivel social y económico todo esto sustentado sobres las ideologías racistas que han perdurado hasta la fecha: "historically, dominant racial ideologies (…) have served to explain or legitimize conquest and dispossession, enslavement, exclusion, discrimination, and the continuing existence of racial stratification (Doane, 2003). Dando aval para la presencia y la contínua actualización del fenómeno del racismo. Siguiendo con lo anterior podríamos afirmar que las dinámicas sociales han cambiado, en esa medida, el racismo ha sufrido mutaciones. (Wieviorka, 2007).

P. Essed (1991) plantea el concepto de racismo cotidiano y lo entiende como:

> "A process in which (a) socialized racist notions are integrated into meanings that make practices immediately definable and manageable, (b) practices with racist implications become in themselves familiar and repetitive, and (c) underlying racial an ethnic relations are actualized and reinforced through these rutine or familiar practices in everyday situations" (P.52).

Por ende, el racismo cotidiano es una práctica que se extiende a nivel micro-social y permite la incorporación de las ideologías racistas en los discursos usados en los espacios más íntimos tales como el hogar o la escuela.

D. Mellor (2003) desarrolla el concepto de racismo percibido, este es definido como "la experiencia subjetiva de sentirse víctima de discriminación y constituye un proceso cognitivo inserto en un contexto sociocultural e histórico, que se actualiza mediante el discurso" (Merino, Quilaqueo y Saiz, 2008, P. 282). De acuerdo a lo anterior podríamos decir que la información que será importante recolectar deberá ser obtenida de las víctimas, ya que el racismo percibido consiste en reconocer cómo creen las victimas que son conceptualizadas por el victimario. Mellor desarrolló cuatro categorías de acuerdo a los eventos racistas que fueron relatados por sus informantes, (a) racismo verbal, (b) comportamiento racista, (c) evitar y observar y (d) racismo de macronivel.

4.4.Ideología

Las ideologías pueden ser asumidas como saberes que se encuentran relacionados con elementos generales que tipifican a los grupos sociales. Cada uno de los elementos generales son considerados socialmente relevantes y, en esa medida, los elementos se vuelven específicos de acuerdo al grupo social al que se adhiera. Las ideologías adquieren

un carácter complejo, ya que, incluyen dentro de su estructura actitudes, opiniones y creencias articuladas entre sí; Van Dijk (1980) afirma que “un sistema ideológico de actitudes, debido a su naturaleza general, no solo organiza las creencias y opiniones, existentes sino que al mismo tiempo es un instrumento para generar aquellas” (P.38). Lo que quiere decir el autor es que las ideologías permiten construir una significación de la realidad y una interpretación de los valores que son asumidos como característicos de los grupos sociales.

Como investigadores de las ciencias humanas no podemos limitar a las ideologías y separarlas, puesto que las ideologías acerca del género, la raza o la condición socio-económica mantienen relaciones entre ellas. Asumir lo anterior permite comprender como las ideologías se entrelazan y tienen coherencia sustentándose sobre otra.

Los discursos son cercanos a los sistemas ideológicos debido a que en ellos los sujetos enuncian cada uno de los conocimientos que son asumidos como verdades y como realidades sociales para ellos. En los discursos es posible ver representados los sistemas actitudinales que hacen parte de la cognición del individuo. “Las ideologías, por definición, son sistemas generales, compartidos por grupos amplios o culturas.” (Van Dijk, 1980, P. 43); lo que quiere decir que pueden ser aprendidas y modificadas de acuerdo al contexto social en la que se encuentre el sujeto, las grandes instituciones sociales como las escuelas o la iglesia son las que reproducen las ideologías de los grupos que se encuentran en el poder.

Olivier Reboul (1986) afirma que “Una ideología determina no sólo nuestra manera de hablar, sino también el sentido de nuestras palabras.” (P. 11). De acuerdo a la cita anterior se podría decir que las ideologías regulan todos nuestros discursos, que más allá de las características lingüísticas de nuestros enunciados existen contratos comunicativos que regulan el “cómo” y el “dónde” pronunciamos un discurso.

J. Ellul (1973) define ideología como “un complejo de ideas y de creencias. No de ideas y/o creencias, sino de creencias que se relacionan con ciertas ideas. Ideas que vienen a nutrir a ciertas creencias. (P. 338). Es decir, a través de las ideologías se avalan prácticas y se justifican todas aquellas acciones que tienen un sesgo negativo; consiguiendo de esta manera ratificar y mostrar como correctas practicas abiertamente diferenciadoras.

4.5.Tópico: Texto.

Van Dijk (1999) postula que “los tópicos o las macroestructuras semánticas del discurso representan información dominante e importante, y, en consecuencia, generalmente se les prestara atención, y se utilizaran para construir proposiciones clave (superiores) en los modelos”. (P.293). En esa medida guardan relación con las ideologías, ya que estas últimas dan cuenta de un conocimiento sobre un grupo de personas. Los tópicos definen la coherencia del discurso, es decir, las ideas, el contenido real del enunciado y el significado local; es allí donde se reflejan las creencias o ideologías. Los tópicos se representan en preposiciones semánticas que los hablantes seleccionan de manera relevante para infórmale al receptor de sus opiniones o creencias.

En proposiciones como:

(6) “Yo he perdido muchos empleos por el color.”
(7) “yo sé que no me cogen en los puesto es por mis facciones físicas.”

Se evidencian “los contenidos reales” del discurso en los relatos de las víctimas, se reconocieron las formas de racismo en el ámbito laboral, revelando las situaciones racistas y/o no racistas. “Si el lector no tiene una lectura alternativa del discurso, son los tópicos los que dirigen el modelo del acontecimiento facilitando así el proceso de compresión. En este sentido, los tópicos le señalan al receptor del discurso, cuál es la información más relevante. Los tópicos son representados por macro-proposiciones que pueden expresar

opiniones y como consecuencia ideologías. Estas proposiciones, articuladas mediante estereotipos, y prejuicios” (Martinez, 2006, P.147)

4.6.Contexto: Espacio.

Al introducirse en los estudios e investigaciones sobre contexto se puede confirmar que no existe un definición precisa de este término, la real academia lo define como "el entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de un palabra, frase o fragmento considerados" (DRAE, 1992) o el mismo término sugiere que es todo lo que viene "con el texto", esto es, las propiedades del "entorno" del discurso.

Por su parte Van Dijk (1999) se mantiene dentro de la versión lingüística de la noción de contexto y por consiguiente lo define como "el conjunto estructurado de todas las propiedades de una situación social que son posiblemente pertinentes para la producción, estructuración, interpretación y funciones del texto y la conversación"(P. 266). Dentro de esta situación social confluyen una variedad de propiedades que definirán cómo funciona la situación , como por ejemplo el género, el poder, la edad, la posición o el rol social que posee; al igual elementos externos que aunque no modifican de manera frecuente y sistemática la estructura discursiva si marcan cierta relevancia en el evento comunicativo; como se evidencio en los relatos racistas donde la belleza, la altura y la vestimenta de la persona etc., les adjudican un valor negativo, que condiciona el acceso al ámbito laboral, que en muchos casos puede ser desigual y racista para quienes intentan acceder, es por eso que todos estos elementos son contextualmente pertinente en el discurso y fundamental en nuestro estudio. Por esto es necesario comprender la importancia de la teoría del contexto para entender el mecanismo ideológico y cómo este al confluir con las propiedades del "entorno" son relevantes para la construcción del discurso.

Van Dijk (1999) expresa que para comprender lo social y lo personal, es decir, las situaciones compartidas y los eventos comunicativos, se puede acudir a los modelos mentales, que son representaciones de acontecimientos que se encuentra almacenado en la memoria episódica del individuo, por esta razón cuando la gente es testigo, participa, escucha sobre una situación, ya sea un accidente o un acto racista etc., elabora un modelo de acontecimiento, es obvio que esta construcción es meramente subjetiva, ya que representa la experiencia personal y la interpretación del participante tiene del acontecimiento. Por consiguiente la producción y comprensión del discurso se hace a través de un modelo que explica la interpretación (subjetiva/ personal) del discurso. Partiendo de esta noción, la comprensión de un discurso radica en la elaboración de un modelo y la producción del discurso se evidencia en: el conocimiento, la experiencia y las opiniones personales de la situación.

Es claro que existe un significado esencial del discurso y una intención del autor; pero también hay una variable personal, la cual consiste en la interpretación muchas veces automática que formamos del discurso desde nuestra experiencia, conocimientos previos, todo esto es válido en las prácticas sociales. Por esto también se habla de modelo de experiencia, donde confluyen dos compontes: la subjetividad y la conciencia; la construcción de dicho modelo se hace a partir de la orientación, la perspectiva y la subjetividad de los usuarios de la lengua, por esto nuestras acciones cotidianas y futuras son; y serán consideradas experiencias realmente vividas, y al ser consientes nos permite considerar lo que somos y el entorno que nos rodea, y así, al mismo tiempo valora las interpretaciones sobre nosotros y dicho entorno; no solo se construyen modelos de experiencia, si no también modelos de descripción donde el individuo conocerá los acontecimientos a través de la descripción discursivas, por ejemplo las entrevistas que tomamos, son relatos descriptivos de situaciones racistas, porque también los individuos muestran experiencias personales y cotidianas a través de narraciones . La estructura de estos modelos mentales se construye a partir de reglas, estrategias, categorías que permitirán la elaboración de la situación, ya que no solo los participantes representan acontecimientos a través de un modelo, sino que hablan y describen su ubicación (lugar y

tiempo), circunstancias, participantes (roles, agente, experimentado, objetivo) , acción o acontecimiento.

Pero dentro de los modelos mentales hay uno de mucha importancia e influencia sobre el discurso y su estructura, es decir esta representación mental de la situación social y el evento comunicativo donde se lleva a cabo la producción del discurso, se realiza con un modelo especifico que Van Dijk (2001) llama modelo de contexto o contexto. Al ser representaciones construidas por los participantes el contexto no es tangible, es más que todo una elaboración mental, y al ser un modelo, es particularmente una fabricación como muestras experiencias cotidianas, porque al estar conscientes nos encontramos en un continuo proceso de creación de modelos mentales, los cuales guardamos en nuestra memoria.

Los modelos de contexto "representan el conocimiento o las creencias que los usuarios de la lengua tienen de la situación social, esto también incluye la opinión o interpretación del discurso, lo cual influirá en lo que decimos y hacemos" (Pardo, 2002, P.73). En efecto los miembros que interactúan comparten conocimientos, opiniones o experiencias personales, por lo tanto lo social y lo personal son componentes evaluativos de los modelos de contexto, ya que representan las relaciones entre lo cognitivo y la estructuras sociales; entre la ideología y el discurso. Sin estas relaciones no sería posible comprender cómo y cuándo lo decimos.

La finalidad de los modelo de contexto es concientizar a los participantes que en la comunicación, existe un entorno o contexto, por esto hay ciertos aspectos que se encontraran administrados por los modelos de contexto.

- El contexto regula la producción y la recepción del discurso, lo que intenta es que la interpretación sea la oportuna, conveniente, en la situación.

- Al sufrir cambios el modelo de contexto , la producción discursiva se verá afectada , Ya que pueden darse discrepancias en las representaciones de los modelos de los participantes , ya sea por ejemplo en los objetivos , en el rol o acto de habla , debido a cambio o actualizaciones que sufre el contexto durante el evento comunicativo .

- Al formar el contexto, teniendo en cuenta los modelo de experiencia el discurso, los miembros enuncian el discurso desde un argumento concreto, es decir a partir de lo que ellos saben, u opinan sobre el evento o situación; estos dos modelos se unen en términos de relevancia, el modelo de evento: explica lo que es importante en la situación y el modelo de contexto define lo relevante en una situación.

Por esto un punto fundamental de los modelo de contexto es el conocimiento, que deducen, saben los miembros, esto revela la existencia de modelo de conocimiento, el cual señala, reconoce, la información que los hablantes incorporan en sus representaciones discursivas, ósea; el manejo del conocimiento complejo (social, cultural, político) y las estructuras semánticas (preposiciones).

Solo por el hecho de explicar la contextualización de las estructuras discursivas se justifica la existencia de un modelo de contexto, desde dos perspectivas, como la base mental de eventos sociales y de comunicación, y la base de la producción y comprensión discursiva, pero son las estructuras variables las que son contextualizables.

Ejemplo

- La variación de los pronombres personales
- El aspecto escenario (tiempo, lugar)
- Las estructuras superficiales (las fonológicas, léxicas y semántica)

- Las estructuras formales del discurso (estructuras esquemáticas de la narración, dela argumentación.

Por lo anterior van Dijk señala la dimensión del contexto donde ciertas propiedades situacionales permiten la construcción del contexto; claro sin olvidar que estas propiedades, no son propiedad que influyen en el discurso o que están influidas por el discurso, sino que todo es una construcción mental. Por esto el autor propone categorías del contexto, las cuales se dividen en macro y micro: la macro representa estructuras sociales globales de la situación comunicativa:

Dominio: esta es la categoría que da cuenta de la ubicación social del hablante, es decir el actor social debe saber dónde está globalmente y socialmente, es una representación de un sector o un dominio por ejemplo el político está en dominio dl discurso político , etc.

Participantes globales: estos representan los discursos colectivos o las representaciones sociales por ejemplo - el gobierno puede gobernar el país, la universidad puede educar.

Acción global: representación de las acciones globales del contexto, es decir, se encar4ga d controlar el conocimiento, la interpretación global de los tópico y los objetivos del discurso. El micro representa las estructuras locales de la situación interactiva: representación mental de las estructuras relevantes de la interacción que influyen constituyen el contexto a través de procesos sociales.

Escenario

Tiempo lugar: se encarga de controlar las expresiones deícticas en el discurso, estas son las palabras que modifican otro elemento palabras como tú, hoy, aquí, que son expresiones deícticas que señalan personas, situaciones, lugares. Estas expresiones deícticas son afectadas por una característica del contexto donde van Dijk señala que el contexto es dinámico por esto sufrirán cambios sobre todo en un discurso hablado.

Acción: Se dice que el discurso no solamente es forma y sentido, sino también acción por esto es necesario que el modelo de contexto indique que están haciendo los participantes socialmente y lo que hacen con las expresiones del discurso.

Roles

Roles comunicativos: se encargan de producción del discurso, especialmente de los discursos institucionales.

Roles interactivos: se encargan de la interpretación de la intención, es decir, evidenciar si los argumentos del interlocutor son a favor o encontrar en una situación comunicativa.

Roles sociales o políticos: se encarga de revelar los diversos papeles sociales de los participantes de acuerdo a su género, edad, etnicidad, profesión, etc.

5. Metodología

El enfoque metodológico de la investigación es de corte cualitativo; esto quiere decir, que nos acercaremos a los individuos a través de la palabra escrita, construidas dentro de sus narraciones propuestas por las personas negras, las cuales describen sus experiencias racistas, ya sean experimentadas por ellos o como testigo, para luego llegar a la construcción de los conceptos y pautas que nos permitan llegar a la proposición y producción de teorías a través de los datos descriptivos.

La investigación cualitativa es definida como aquella que:

> "Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas." (Rodríguez, Gil y García 1996, p. 32)

5.1.Recolección de datos

Los datos para esta investigación fueron tomados de un corpus de veinte entrevistas realizadas por el grupo de investigación TEXCULTURA en los años 2006 y 2009. Las entrevistas hacían énfasis en relatos de experiencias de racismo y el modo como eran descritas y analizadas esas situaciones racializadas. La primera parte de la entrevista se enfocó en las experiencias personales de discriminación del entrevistado. Se solicitó relatar hechos racializados, es decir, eventos vividos o conocidos por los participantes, en donde hubo, a juicio de ellos, actos de discriminación racial. Se distinguió entre situación vivida,

situación de testigo y situación contada. Se invitó a la persona a hablar de diferentes contextos: ciudad, familia, trabajo, instituciones educativas, etc. Se solicitó que detallaran:

1) etapa vital (infancia, adolescencia, juventud, etc.);

2) perpetrador y otros actores; su identificación social, de sexo, de color de piel, etnia, etc.;

3) contexto (comunicativo) en que sucedieron los eventos;

4) acontecimientos;

5) lugar (topográfico);

6) explicaciones, análisis;

7) actuación, intervención personal.

La segunda parte de la entrevista hizo énfasis en 4 temas:

1) Conocimiento previo sobre la discriminación: informaciones sobre la problemática afrocolombiana, apropiación social del tema étnico-racial y difusión del saber.

2) Estrategias de salida, de resistencia a la discriminación: cómo se presenta la naturalización del racismo, como se escapa al racismo en la cotidianidad.

3) Categorías utilizadas, en relación con el color: significación y uso de las categorías, cambio según los contextos y las personas.

4) Articulación color de piel / sexo / nivel socio-económico / edad: cómo se relacionan (superposición, contradicción, resignificación).

5.2.Proceso de análisis: formas de discriminación racial.

Para la realización del análisis se recolectaron únicamente los segmentos correspondientes a las narraciones. Los segmentos narrativos fueron divididos en clausulas

simples; posterior a ello se realizó un rastreo de los tópicos que se referían a las apariciones de racismo en el ámbito laboral.

5.3.Modelo para la descripción de datos

Luego de los procedimientos anteriores, se categorizaron los tópicos de acuerdo al modelo propuesto por Essed (1991) para describir las formas de racismo experimentado por las víctimas. A continuación, se presentan las categorías que dan cuenta del fenómeno del racismo en la ciudad, está traducción fue resultado de un trabajo de investigación hecho por el grupo TEXCULTURA (2014)

Marginalizar: Proceso por el cual se obstaculiza el acceso a los recursos materiales y no-materiales de las personas Negras, perpetuando de esta manera el sentimiento de otredad.

- **Distanciamiento cognitivo:** Este proceso simboliza la indiferencia a la opresión, pues el grupo dominante considera que no existe racismo desde su propia perspectiva, la cual definen como “verdadera” y “objetiva”. Dentro de esta categoría puede ubicarse la siguiente:

    - *Ignorar el problema del racismo*. Los Blancos niegan cualquier actitud racista, ignorando el problema y desestimando cualquier tipo de reclamo y resistencia por parte de las personas Negras. A su vez, los miembros del grupo dominante refuerzan su imagen de sujetos no racistas. Este ‘ignorar’ de tipo cognitivo, no debe confundirse con el de ignorar como un subproceso al cual se acude para impedir la participación equitativa en la vida social.

- **Blancocentrismo:** Este proceso se fundamenta en la creencia de que lo Blanco es superior, por lo tanto, las normas, las cualidades y las expectativas de los Negros,

son interiorizadas respecto a la normativa Blanca. A esta categoría pertenecen los siguientes subprocesos:

- *Los Blancos como grupo normativo*. Puesto que se cree que los valores, las cualidades y las expectativas del grupo Blanco son superiores, estas se establecen como la normativa socialmente aceptable.

- *Tolerancia pasiva*. El grupo dominante no toma ninguna acción específica contra la presencia o participación del dominado en espacios específicos, no obstante, tampoco hace nada para facilitarla.

- *Tokenismo.* "Práctica de hacer públicamente pequeñas concesiones a un grupo minoritario para desviar acusaciones de prejuicio y discriminación". (Hogg, 2008, p.368)

- *Definir a una persona Negra como una buena excepción.* Si bien los Blancos consideran que la cultura de los Negros es inferior, en ocasiones tomarán de ejemplo a una persona Negra en particular como una excepción a la regla, pues ha seguido los valores y las características del grupo normativo.

Problematizar: "Los procesos de problematización racionalizan la marginalización de las tradiciones y valores Negros y la exclusión de los Negros al acceso de recursos materiales y no-materiales" (Essed, 1991: 131). Destacamos aquí los siguientes subprocesos.

- **Denigración biológica y cultural:** Mediante este proceso los grupos dominantes proponen construcciones ideológicas que legitiman las prácticas de trato inferior,

asignando a “los otros” características biológicas, sociales y culturales vistas como negativas, pero también justificando formas de represión a los reclamos de igualdad. Así, por ejemplo,

- *Atribuirles pereza, patologías sexuales, deficiencias en el lenguaje, criminalizarlos o subestimarlos.* Sobresale en este proceso de denigración biológica el purismo racial, o la sobrevaloración del color de la piel y el cabello de los Blancos.

Someter. “Cuando el grupo dominante no acepta los propósitos de igualdad, justicia y poder de los grupos dominados, su reacción es la de supresión” (Essed, 1990, p.137). El sometimiento implica controlar las oposiciones directas o indirectas al racismo; destacamos las siguientes.

- **Manejar la diferencia étnica:** *Sobre-enfatizar la diferencia*. Hacer prominente la diferencia; con ello se implica que hay una norma o estándar comparativo y culturalmente definido por el cual el “otro” es diferente.

- **Etnizar roles y funciones**: Caracterizar ciertos oficios, profesiones, labores y similares sobre la base de criterios étnicos. Es un proceso resultante de no considerar al “otro” como parte legítima de una situación. “La etnización es la activación del ideal de tolerancia, que involucra la redefinición de áreas específicas del sistema sobre la base de criterios “étnicos” (por ejemplo, política étnica, empresas étnicas, trabajos étnicos, experiencias étnicas) y la concomitante creación de funciones específicas para controlar esos nichos “étnicos””. (Essed, 1991, p. 189).

  - *Rechazar el comportamiento étnico*. No apreciar ni la más trivial manifestación de comportamiento diferente, para no tener que lidiar con él.

- *Segregar.* “práctica de separar un grupo de gente de otro porque son diferentes de algún modo”. (Mellor, 2003: 14)

- *Pacificar:* Según Essed (1991, p.246), la pacificación parte de la creencia de que los Negros son seres dóciles e incapaces de efectuar decisiones competentes (buenas decisiones, útiles o positivas) de manera autosuficiente. Por lo tanto, los Blancos establecen patrones y modelos de conducta, permeados por buenas intenciones y consejos para las personas Negras. Este subproceso se efectúa con la intención de afianzar la relación de dependencia, consolidar formas de actuar socialmente aceptables (comportamiento hegemónico, blanco-centrismo) y evitar el libre desarrollo social y cultural de las personas Negras.

- *Patronizar.* “El comportamiento patronizador ocurre cuando la gente es tratada como si fuera inferior”. (Mellor, 2003, p.14).

- **Negación de la dignidad, intimidación y retaliación:** El efecto general de estos procesos es el de producir inseguridad emocional. Así, por ejemplo, *humillar, menospreciar, hostigar, acudir a la violencia física, ejercer acoso sexual, ridiculizar mediante bromas, apodos o habla racista y tener comportamientos autoritarios.*

Estos procesos (y otros que se mostrarán en los análisis que vienen a continuación), son inferidos a partir del recuento de experiencias relatadas por los entrevistados en Cartagena; es claro que si bien la reelaboración de una experiencia racial en el discurso de la víctima se efectúa de manera muy subjetiva, no puede omitirse la presencia de puntos en común que conectan los relatos de todos los informantes. Es precisamente el carácter repetitivo del racismo cotidiano lo que permite catalogarlo, estructurarlo y categorizarlo.

6. Resultados.

6.1.Marginalización.

La marginalización es definida por Philomena Essed (1991) como una forma de discriminación racial que propicia la creación de barreras para que la participación del negro en determinados contextos se vea coartada. En las entrevistas que fueron trabajadas y que fueron utilizadas como datos encontramos diferentes tipos de informaciones. Sin embargo, todas concordaban en el hecho de que el acceso a determinados puestos de trabajos se tornaba complicado e imposible en determinadas ocasiones.

(8) "él se presentó aquí en un banco a solicitar un empleo, - él es… él es, creo que administrador de empresas, algo así, muy capacitado y todo lo demás – tenía todos sus papeles en regla, ganó el examen que le hicieron, pero nunca lo llamaron y él llamaba siempre "que cuando iban a dar los resultados del examen" le ponían una excusa, le ponían otra, de pronto eh… alguien ocupó el puesto al que él estaba aspirando y ni siquiera le avisaron y esa persona que estaba ocupando ese puesto, era una persona blanca, él supone porque no le dijeron en su cara, que no porque él es negro." (Rubén, 2006)

En el dato anterior el entrevistado relata un evento de discriminación racial experimentado por un amigo, hablaríamos entonces de un evento del que no ha sido participe pero que asume como verídico y lo tiene en cuenta al momento de construir conocimiento acerca de los espacios laborales.

Al momento de realizar el análisis pudimos notar que para el informante fue trascendental enunciar que el sujeto en cuestión era “muy capacitado”, resaltando de esta forma que ya existía una preparación tanto académica como laboral y que si no quisieron darle el empleo fue por un asunto racial; más no de incapacidad o ausencia de preparación. Además, el entrevistado consideró importante resaltar el lugar donde se estaba realizando la solicitud del empleo: un banco. En la mayoría de las ocasiones cuando una persona negra va a un banco se da cuenta que no hay cajeros negros, estoy podría deberse a que la entidad está directamente relacionada con dinero y estadísticamente las personas afrocartageneras se encuentra en la pobreza y en la extrema pobreza.

Encontrar un empleo se plantea como un proceso complicado, esto se debe a que las dinámicas sociales de la ciudad aun contienen legados de la colonialidad; conseguir un trabajo de acuerdo con la problematización que se hace de la raza en la ciudad se puede convertir en un problema. Puesto que, en las entidades en las que el “verse bien” es primordial las personas negras no tendrán cabida, ejemplo de ello es lo que sucede con el amigo de Rubén, alguien preparado pero negro.

La narración de Rubén tiene ciertas particularidades, debido a que inicio la narración arguyendo que su amigo estaba preparado, esto le dio cabida al resto de la narración cuya conclusión fue que a él no lo contrataron, en esa medida podríamos afirmar que Rubén construyo conocimiento acerca del banco como entidad, pero no como un entidad financiera, sino más bien como una entidad que afianza estructuras racistas.

El conocimiento, siguiendo a Essed (1991), constituye el vínculo entre la estructura del racismo y los agentes sociales, a partir de los cuales se reproducen las prácticas racistas cotidianas. El informante argumenta que su amigo había cumplido con todos los requerimientos relativos al puesto. Sin embargo, hubo una desestimación por parte de la entidad y del área de recursos humanos siendo el único argumento “solido” los estereotipos

relacionados con los negros y sus capacidades profesionales, desembocando en una creación de barreras para impedir una participación igualitaria.

(9) hay. porque como es posible que se están capacitando, que son las... de pronto una fuente laboral aquí y por la experiencia no las reciben, no pueden trabajar las niñas y los espacios donde pueden hacerlas prácticas; los hoteles, LOS ESPACIOS, NO LA RECIBEN PORQUE SON NEGRAS. (Carmen, 2006)

Carmen al igual que Rubén están realizando un reconocimiento de los espacios y de las dinámicas actitudinales que poseen los sujetos que se mueven dentro de ese contexto, ambos informantes reconocen que existe una barrera invisible que echa fuera a cualquier individuo negro.

(10) "Le ponían una excusa, le ponían otra, de pronto eh… alguien ocupó el puesto al que él estaba aspirando y ni siquiera le avisaron y esa persona que estaba ocupando ese puesto, era una persona blanca" (Rubén, 2006)

En el dato de Rubén también podemos apreciar lo que Essed llama *cognitive detachment* y *withdrawing altogether*, es decir las victimas aseguran que los victimarios las desdibujan de todo plano. Si no lo escogieron para el cargo fue porque no querían a nadie como "él", entendiendo que no querían a alguien que perteneciera al grupo de negros. En tal evento no solo lo invisibilizaron a él como individuo sino que también invisibilizaron a todo el grupo social que posee sus características.

(11) "Después le pregunté acerca del concurso de docentes y me dijo: "no me presente al concurso general/ porque no quiero seguir peleándole ni ganándome

enemigos/ me voy a presentar al de afrocolombianos/ (…) Me dijo, Carlos, "yo también pienso eso/ pero estoy cansada de estar peleando// Yo he perdido muchos empleos por el color".

En la entrevista realizada a Adolfo el aseguraba que su prima Mónica, ya no quería seguir luchando por un empleo y que prefería presentarse en la convocatoria diseñada para afrodescendientes, tal situación demuestra la poca fiabilidad de las políticas públicas destinadas a personas negras, ya que se hace perceptible la exclusión y las pocas probabilidades que tienen los negros de ser aceptados en convocatorias generales. Podríamos afirmar entonces que existe racismo. Sin embargo, diseñan las convocatorias para que los grupos sociales discriminados se sientan incluidos.

Si bien lo negativo de esos concursos al mérito destinados a afrodescendientes es clasificación como diferentes de ese grupo, lo positivo para los investigadores de las ciencias humanas y sociales es que permite demostrar que existe una problemática de discriminación vigente en la sociedad colombiana moderna.

(12) "él tiene que ser <u>aún mejor</u> administrador del sitio del mundo, que no haya ningún problema con él... <u>Él se cuida de lo mínimo</u>, él se cuida de, - él me dice –, de escoger el personal, él todos los días revisa las cuentas del museo, o sea, su trabajo, su trabajo como tú dices, se hace doblemente difícil por lo que él sabe que lo están <u>acechando</u> a ver como lo sacan de ahí" (Rubén, 2006)

Rubén argumenta que su amigo tiene que ser mejor que cualquiera realizando sus labores, lingüísticamente hablando utiliza el adverbio de modo "aún" acompañado del adjetivo "mejor" y brindándole a "administrador" un valor ponderativo, es decir agregándole un valor intensivo; en cuanto a las formas de racismo cotidiano nos referimos a

inflexibility/ additional requiroment, ya que él debe cumplir más que a cabalidad cualquier labor que desempeñe.

Vemos que Rubén alega que su amigo se CUIDA, dando a entender que las labores que desempeña las realiza con miedo de perder su trabajo y al mismo tiempo da cuenta de que existe alguien o algunos que están buscando detectar una falla y despedirlo solo por su color de piel. Lo que se puede interpretar de la narración del entrevistado que su amigo debe siempre tener una actitud de sospecha y alerta, debe velar por su empleo y por ello se ve obligado a triplicar sus esfuerzos.

La carga semántica de los verbos usados por Rubén para describir la situación laboral de su amigo expresan turbación, desasosiego por parte. También son perceptibles intenciones, poco más que evidentes por parte de sus jefes de quitarle el puesto. La posición que asume el protagonista de la historia de Rubén no es de desempeño positivo frente a su empleo, si no que su desempeño está supeditado a la minuciosa planificación de sus acciones.

Los problemas de discriminación en el ámbito laboral no solo afectan el desempeño de los sujetos también afecta la contratación ejemplo de ello es la situación que nos narra Adolfo:

(13) "buscando trabajo para ingresar a ese colegio, de 'deditos parados' --allá en Sincelejo-/se le inventaron cualquier cuento/ entonces ella, / ve a primo me inventaron cualquier cuento para no darme el trabajo/ y la razón de ser/ de eso/ porque yo pertenecía a una red de afrocolombianos, y porque la que llegó, la segunda, la que quedo detrás de mí, era una ((blanca)) y le dieron el puesto,

entonces dijeron que era porque ella había hecho la mejor entrevista, cuando ya había ganado en todo↑. //" (Adolfo, 2009)

Adolfo narra un acontecimiento que le sucedió a una prima, podemos observar que para realizar la contextualización del espacio en la narración utiliza el calificativo de "deditos parados", esto quiere decir que esa institución trabaja con estudiantes que tienen un nivel socio-económico elevado; ahora bien la prima cuenta que la segunda mujer que llego era blanca y que a ella le dieron el empleo, aparentemente el colegio ponía especial atención a la imagen que proyectaba y consecuentemente con ello la prima de Adolfo no encajaba dentro de la imagen querían mostrar al público.

Para muchas personas los negros se relacionan con pobreza, fealdad, poca pulcritud o deseos sexuales desenfrenados (Vergara, 2014; Scribano y Vergara, 2009); contraponiéndose a los conceptos que se relacionan a la piel blanca: riqueza, belleza, pulcritud etc. En la narración de Adolfo es indiscutible que hay una oposición y que se está impidiendo la participación igualitaria, no se refleja en la selección pero si se refleja al momento de la elección desconociendo y desdibujando cualquier atisbo de cualificación dentro del sujeto negro que aspira al puesto de trabajo.

(14) "Carlos:: ((bancolombia))

Juan: algo así. Tú ((ves salir)) y tú no ves una persona morena

Carlos:: no siempre trabajan morenos

Juan: NO se ven personas morenas. Ahí ahí tiene que haber algo de discriminación porque ehh la gente se está preparando mucho, eeh personas morenas se están preparando mucho enn todos los ámbitos y cuando (()) así o sea ven las hojas de vida yy entonces les he visto también que cogen y las abruman ve

yy cogen por el colorcito e pieel, por (el) apellido taal Y eso es una discriminación." (Juan, 2009)

En la narración ofrecida por Juan hay una insistencia en el uso de la negación con relación a la poca o nula presencia de personas Negras en los bancos, Juan dice que las personas se están preparando. Sin embargo, las opciones laborales se reducen por su color de piel; podríamos afirmar que ese dato entra en la sub-categoría de obstaculización, ya que, es evidente que el color de piel aventaja a cualquier preparación académica, experiencia laboral previa o excelentes recomendaciones.

(15) "ELIZABETH: claro, hablaste del banco. ¿si tú entras a un banco qué o sea... sientes que te están mirando o que tú puedes ir a hablar con el...? EDWIN: por ejemplo; aquí hay una cooperación de estas de ahorro y vivienda, sí. De esas corporaciones de ahorro que, ellos cuando van a seleccionar su su personal de de trabajo, eh... contratan, a veces como outselling o tienen a una persona ahí de recursos humanos, no. y tengo entendido que les dicen explícitamente que negras no para ciertos cargos o negros no para ciertos cargos," (Edwin, 2006)

El informante afirma que en determinados bancos se contrata una persona que se dedica, exclusivamente, al manejo de las contrataciones, y también se especifican los cargos que deben o no deben ser ocupados por negros; Vemos pues que se les niega el acceso a cargos administrativos y de autoridad y se les relega a las labores serviles.

(16) "Catalina: somos brutos, tontos, tontas, que para lo único que sirve es para el servicio doméstico, que para lo único que sirve es para bailar en la plaza, para alegrar a la gente, pero no servimos para desempeñar cargos en un banco. Tú no ves cómo han blanqueado los bancos// Anteriormente, tú encontrabas en los bancos jovencitos y jovencitos de color negro"

Esto puede estar relacionado con la historia de servilismo que rodea a los negros desde la colonización, asimismo da cuenta de cómo las dinámicas de racismo se han actualizado y siguen perpetuándose en la actualidad. La asociación que se hace entre el negro y los trabajos serviles se debe a la identificación de estos como sujetos cognitivamente incapaces; Un dato como el anterior muestra como las formas de racismo convergen y se relacionan entre sí, vemos pues una marginalización y la delegación de labores serviles al mismo tiempo que hay una problematización biológica y cultural del individuo.

(17) "yo sí creo que la condición racial y el tono de piel determina mucho de cómo eres percibido en ciertos entornos. Entonces, vamos a hablar de por ejemplo; entornos económicos, sí. Económicos comerciales, sector bancario. Vamos a ir a ese sector. Si tú vas a los diferentes bancos de la ciudad, tú vas a encontrar las degradaciones, sí, y los oficios en este en estos en estos sitios, de acuerdo a la piel. Es decir; el más oscuro o la más oscura, por lo general, es la que sirve los tintos y es la muchacha sí, de pronto, la que es más clarita que esa, está haciendo otra cosa un poco más arriba y así vas a llegar hasta el gerente que es el blanco, sí. Blanco dentro de los conceptos que aquí se maneja ser blancos."

La problemática de la discriminación racial afecta de manera particular a las mujeres, estas se encuentran expuestas a doble discriminación por género y raza; en los modelos ideológicos que circulan y que se reproducen en los discursos se determinan los espacios y las labores que pueden desempeñar; al respecto Vargas (2010) explica que:

> "Las razones sociales que han servido para sostener el lugar de la domesticidad para las mujeres negras, no necesariamente se basan en una subvaloración cultural o en la idea de su supuesto atraso, sino en un doble juego donde la naturalización de sus capacidades, permite también una justificación "benigna" cuando recurre a la valoración de cualidades, aparentemente mejores que las de otras mujeres, para desarrollar ciertas labores del orden doméstico." (p. 33)

Vemos entonces que las mujeres se encuentran relegadas a la realización de labores domésticas no solo por el marcado sentimiento machista que invade las relaciones sociales y laborales en el país, sino también por la asociación que se hace entre negro y la habilidad para la cocina.

No podemos dejar de lado que la situación no se limita a las mujeres, al momento de conseguir un empleo los hombres también se ven afectados por los estereotipos que hay sobre las actividades laborales que pueden desarrollar De la torre (2002) asegura que "las construcciones dominantes del hombre negro como esencialmente violento y sólo apto para las labores físicas naturaliza las consecuencias de la esclavitud" (p.49) Lo planteado es aplicable en la actualidad en la medida que los trabajos como la vigilancia o la construcción, los prejuicios indicen directamente en las oportunidades que tienen los negros de obtener un empleo y ascender en este.

Catalina considera que a los negros los ven como sujetos que solo pueden ser objetos de diversión o servir a los demás; Essed (1991) asume que ese tipo de visión es problematizadora ya que incurre en la subcategoría que ella denomina *cultural denigration* atribuyéndole a las personas negras una mentalidad exclusiva para la diversión excesiva[1]; Incurriendo en lo que muchos autores llaman exotización de la raza (Ocoró, 2012; Pulido,

[1] Happy-go-lucky mentality

2010). Carvalho (2003) afirma que "hay un imaginario que asocia la música de origen africano con la fiesta, el baile, la corporalidad, la alegría", el valor cultural que se le agrega a la raza culmina en la actualidad vendiendo su imagen como objetos que brindan entretenimiento.

La informante afirma que ha habido un blanqueamiento de los bancos, probablemente esto se deba a la publicidad[2] producida por estas entidades; o quizás, a las barreras invisibles que son establecidas en determinados espacios, al respecto Ríos Fernández (2014) expresa que "Podría pensarse que entre el espacio privado y público existe una línea divisoria claramente trazada, por lo que, sin importar la raza, una persona podría tener acceso o no a una instancia privada. (…) la distinción entre lo público y lo privado es cada vez más difusa si implica el acceso y la presencia del grupo Negro." (P.66)

El banco nunca dirá que las personas negras no pueden abrir una cuenta u obtener una tarjeta de crédito. Sin embargo, existe un estigma en torno las personas negras y seguramente se deba al hecho de querer hacer sentir a sus clientes seguros en el lugar donde se manejan sus finanzas; Que sientan que aquellos quienes les brindan el servicio tienen un grado de pertenencia a su grupo social. Puesto que como plantea Essed (1991) hay un menoscabo cultural que incluye una criminalización del sujeto solo por su color de piel.

6.2.Problematización

(18) "Estaba haciendo las vueltas de mi libreta militar/ yo había metido <u>muchas hojas de vida, muchas, muchas un poco.</u> Entonces/ cuando estoy en esa fila yo comencé a contar mi historia. A veces uno es buen estudiante se esmera mucho, pero uno aún no tiene la suerte, pero yo sé que ya viene/" (Adolfo, 2009)

[2] Mirar anexos #1

Adolfo realiza repeticiones dentro de sus discursos con el fin de enfatizar el hecho de que intento en numerosas ocasiones obtener un empleo. Sin embargo, él consideraba que era falta de suerte hasta que el sujeto que le hablaba alego que Cartagena era una ciudad racista y que siempre miraban el color, podemos afirmar que hay una relación de causalidad, la causa es ser negro y la consecuencia no conseguir un empleo que concuerde con las capacidades profesionales del sujeto.

(19) "Entonces me dice un militar, tú tienes algo en tu contra, yo miré a todo el mundo y me miré a mí ¿qué será? "es que tú sabes que esta es una ciudad racista y miran bastante el color/" (Adolfo, 2009)

Si bien hay una barrera que impide la participación equitativa del muchacho hay una evidente problematización de la raza negra, centrándose (evidentemente) en el color de piel; Essed (1991) lo denomina como *biological/cultural denigration* y específicamente una *underestimation*; Parece ser que el militar que le está hablando afirma y asevera que hay una característica fenotípica que le confiere una carga negativa y evita que él pueda acceder a determinados bienes materiales e inmateriales.

Cuando Adolfo dice que miro a su alrededor y luego se miró a sí mismo, y cuestiono qué era lo que lo diferenciaba de los demás, sintió el peso del racismo, en ese momento supo que para los demás él era diferente.

(20) "o sea a parte de la competencia, tu compites contra color, contra el color. No es lo mismo darle un empleo a un negro, que dárselo a un blanco() yo

asumí que el me decía que no conseguía trabajo, porque yo era negro/ porque los negros no tienen acceso a los empleos//" (Adolfo, 2009)

El militar asegura que la competencia de Adolfo no se limita a las capacidades, experiencia y grados académicos; sino que también debe poseer características excepcionales puesto que es negro, en este segmento se aplica la subcategoría que Essed llama *inflexibility/additional requiroments*. Ya que Adolfo necesita modificarse a sí mismo y tomar actitudes o elementos de los Blancos para poder conseguir un empleo.

Además el militar también aseguró "que no era lo mismo darle un empleo a un negro, que dárselo a un blanco", consideramos que se está sugiriendo que es problemático para las empresas, ya que es posible la existencia de normatividades que regulen la apariencia del empleado. Se infiere que los negros poseen ciertas características que crean dificultades y que sin lugar a dudas afectará cualquier entorno laboral en el que se desarrollen.

(21) "Liseth : los derechos de las mujeres afrodecendientes trabajadoras/ inicialmente trabajamos con…/ en la fase donde yo entro le damos mucha prioridad a las mujeres vendedoras, masajistas, peinadoras, manicuristas, y cocineras de la playa de la… de Bocagrande y de la Boquilla entonces empiezan a prestarle servicio a uno… a algunos turistas/ y los turistas a veces se exceden tanto así que le han pedido cosas extremas/ desde hacerle trencita en los pelos del pene por decirte algo,/ hasta pedir más allá del simple masaje/ entonces ahí también hay una forma de… de ver a la mujer negra como objeto sexual" (Liseth, 2009)

Autores como Elizabeth Cunin (2003); Peter Wade, Fernando Urrea y Mara Viveros (2008) aseguran que la idea de raza se sexualiza. P. Essed (1991) denomina a esa forma de racismo cotidiano como denigración biológica, atribuyéndole a las personas negras una

serie de patologías de índole sexual. Las relaciones de poder entre blancos y negros que se han mantenido a lo largo de la historia siempre han incluido la dominación por parte de los primeros, y dentro de esta el control sobre la sexualidad, la religión o la educación.

La presión ejercida trajo consigo violencia sexual y la "cosificación y fetichización del subalterno en términos sexuales" (Wade, Urrea y Viveros, 2008, P.41) atañéndole a todos los individuos negros la característica de sujetos sexualmente activos.

Si bien todas las personas negras están sujetas a ese estereotipo la experiencia varía de acuerdo al sexo del sujeto que es víctima de discriminación; es decir, la experiencia de sentirse *objeto* para una mujer adquiere mayor gravedad al desarrollarse en una sociedad abiertamente machista, puesto que, todas sus relaciones interpersonales se verán afectadas por el estereotipo y estarán mayormente expuestas a ser víctimas de discriminación por género y raza; además, también podría ser víctima de violencia sexual.

La hipersexualiacion de las mujeres en Colombia les agrega una "etiqueta de accesibilidad", vemos entonces, que sufren de acoso durante la realización de sus actividades laborales, ejemplo de ello es lo que nos informa Liseth:

(22) "Un compañero de trabajo desde hace rato ha hecho pretensiones amorosas /de ese tipo… yo siempre pensé que eso era molestando// siempre dice "esa negra si está sabrosa" "uy esa negra tengo ganas de morderla" "esa negra si esta buena" " como será esa negra" cosas así …me dice: que opte fue por salir de ahí cuando me dio el chance/ porque también/ yo dije "(es)te tipo me puede hacer algo porque estamos los dos solos por allá por donde nadie oye / este tipo me puede agarrar me puede coge me da un puño mal" (Liseth, 2009)

Las intenciones profesadas por el sujeto que acosaba a Liseth expresan, sin lugar a dudas, un deseo sexual latente, el hecho de que lo exprese abiertamente nos permite inferir que no hay ni un ápice de respeto por la informante; Klára Hellebrandová (2014) arguye que:

> “Al estar en una sociedad que valora a la mujer a partir de su físico, es una ventaja no ser considerada como fea. Sin embargo, esta "ventaja", que en sí misma es un mecanismo de control y hace parte de un sistema de normas estéticas que ocultan las estructuras de dominación patriarcal y sexista fuertes, es al mismo tiempo anulada o, mejor dicho, transformada por un estereotipo sexual racializado: la mujer "negra" concebida como "caliente" y disponible.” (P.92)

En cuanto a los hombres, la situación también gira en torno a la sexualización no es un problema que coarte sus actividades laborales. Sin embargo, son relegados a realizar labores que impliquen fortaleza física, trabajos bajo el sol o labores de vigilancia como ya fue dicho en párrafos anteriores.

6.3.Sometimiento

Entender el sometimiento desde el racismo cotidiano planteado por Essed implica ejercer un control sobre las respuestas al racismo que den las víctimas. Retomando el evento narrado por Rubén, él explicaba que a su amigo que su amigo trabajaba en un museo y que debía realizar el doble del esfuerzo normal para así no perder su empleo.

(23) “él me decía así con estas palabras, “que no aceptan, no les cabe en la cabeza que un negro de mierda, sin plata como yo venido de un pueblo e mierda de por allá del Magdalena, esté ocupando ese espacio”, que ellos suponen que es de ellos, que

por naturaleza es de ellos, entonces hacen cualquier cantidad de cosas, cualquier cantidad de cosas para ver cómo me sacan de aquí”

El amigo de Rubén se encuentra presionado por sus jefes y compañeros, estos están cumpliendo el rol de grupo dominante, las acciones que ellos realizan las hacen con una sola finalidad establecer una posición de poder y demarcar los límites a los que pueden acceder las personas negras.

(24) “el verdadero trasfondo es que ellos no aceptan, que ellos creen que esos espacios son de propiedad de ellos de las elites cartageneras y de gente rica y gente blanca y no aceptan, él me decía así con estas palabras, “que no aceptan, no les cabe en la cabeza que un negro de mierda, sin plata como yo venido de un pueblo e mierda de por allá del Magdalena, esté ocupando ese espacio”, que ellos suponen que es de ellos, que por naturaleza es de ellos,”

Rubén habla de un trasfondo, cuando el informante refiere este término está reconstruyendo el evento y adaptándolo a sus intenciones discursivas que son las de hacer notar que están dando excusas para ocultar las verdaderas intensiones que giran en torno al puesto ocupado por el sujeto negro. Al respecto Fonseca (2011) dice:

“Las narraciones “tienen la característica de ser altamente evaluativas: no solo informan hechos sino que ofrecen detalles emocionales (…) dejan de ser personales e informan sobre sistemas de exclusión [por lo que es posible] mediante la comparación intersubjetiva, acercarse a interpretaciones compartidas” (p.649).

Según lo anterior podríamos afirmar que el entrevistado está realizando una evaluación y al mismo tiempo denuncia el hecho; si bien, hay un grado de subjetividad la conjetura a la que llega Rubén da luces de los procesos de exclusión que son reconocidos por las personas negras que tienen un grado de conciencia del racismo que se vive en la ciudad, Van Dijk (1997) explica que el papel de la narración puede ser el de entretener, persuadir, criticar o funcionar como queja.

En el momento en el que Rubén se refiere a los a espacios da cuenta de que hay una construcción social del espacio y que el grupo hegemónico se asume como principal benefactor del espacio; y consideran que legítimamente el museo se relaciona con ellos. Nos atreveríamos a afirmar que inclusive se plantea una relación entre tener dinero, ser blanco y tener cultura. Al respecto Ríos Fernández (2014, p. 63) explica que existe "un estricto control social efectuado por el grupo *Blanco*, que conlleva a la transformación del espacio público en un entorno de acceso limitado y restringido para la participación del grupo *Negro.*"

Cuando el informante empieza a citar las palabras exactas usadas por su amigo podemos observar la aparición de la subcategoría de racismo cotidiano que se refiere al habla racista; en la narración se realiza una descripción intimidatoria que hacen los sujetos que ejercen el poder sobre la victima que ocupa el cargo.

De acuerdo a los datos trabajados en un primer momento hay creación de límites y barreras que impiden el acceso a cargos laborales administrativos, aplicando entonces marginalización. Sin embargo, cuando estos límites se transgreden el grupo hegemónico se siente violentado y la siguiente forma de discriminación racial que entra en rigor es el sometimiento, ya que, los espacios han sido alterados.

Otro elemento reseñable es el uso del sustantivo naturaleza en la afirmación que realiza el informante al final del segmento narrativo, el uso de tal término implica que hay una relación biológica entre ese contexto y el sujeto en cuestión. Que realicen el alegato de que el museo es un lugar destinado para gente blanca de la elite Cartagenera produce una problematización cultural del grupo negro, Essed (1991) establece la subcategoría de incivilización, es decir, construir al "otro" como un sujeto carente de cultura, asunto que sería irónico teniendo en cuenta que la imagen que vende Cartagena al mundo es el del negro bailarín, la palenquera y todas las significaciones que la rodean; y la riqueza cultural que está conectada con la población negra.

(25) "imagínate lo que le pasó a la amiga mía aquella vez que estábamos hablando que yo tuve que irme" es que la chica, eh… La habían aceptado en el trabajo, para trabajar allí en esa boutiqu "ella sí tenía el perfil" pero aja, si tenía el perfil, y ¿Cuál era el perfil para trabajar en una boutique? Mínimo que sea delgada le dije, pa' que pueda lucir la ropa bien, mínimo, pero y ¿Cuál era perfil? "no, imagínate que le dijeron que si tenía el perfil porque estaba delgada, tenía un buen rostro, pero que tenía que alisarse el cabello y teñírselo" ¡Y cómo se lo va a teñir!..." (Merly, 2006)

En la cita anterior podemos notar la aparición del termino perfil pero no para representar los grados académicos o la experiencia profesional, sino para hacer referencia al aspecto físico que tenía la mujer que iba a ser contratada, si bien era delgada y tenía un buen rostro su cabello no respondía a los cánones de belleza que rigen a la sociedad cartagenera.

Naomi Wolf define belleza como “la asignación de valores a las mujeres en una jerarquía vertical en concordancia con un estándar físico culturalmente impuesto, es una expresión de las relaciones de poder.” (1991, p.12). En esa medida es notoria la imposición de los estándares de belleza blancos, ya que son el grupo social hegemónico que ostenta el poder. Que los cánones de belleza impuestos en la sociedad permeen en los procesos de contratación laboral, se constituye como una problematización de índole biológica (*race purism*), ya que se está conceptualizando el cabello que no es liso como un elemento negativo para la realización de determinadas labores.

La mujer que es protagonista de la narración de Merly ha conseguido acceder al empleo, ha superado la barrera que le impide el acceso por poseer características específicas como ser delgada y tener lindo rostro. Sin embargo, se le están imponiendo una serie de requerimientos que corresponden a lo que Masi de Casanova (2004) define como la belleza predominante, en esta la belleza aceptada y comercializada es la de la mujer “con tez clara, cabello lacio, ojos claros y con contextura delgada.” (p. 291)

El proceso de selección está diseñado para suministrar un diagnóstico y un pronóstico de la capacidad que tiene el sujeto de adecuarse al cargo y de la eficiencia de este para desarrollarlo. Sin embargo, Portilla (2003) argumenta que:

> “Conocer las calificaciones de los trabajadores es costoso (…) de manera que los empleadores dadas sus creencias (…) asignan una probabilidad subjetiva a la posibilidad de que un trabajador sea calificado, recurriendo a las fuentes más baratas de información que resultan ser las características observables de primera mano, sobre todo la raza a través de la cual se encausa el juicio sobre las calificaciones de los trabajadores. (p. 15)

Siguiendo lo anterior es posible afirmar que todas aquellas significaciones que les son dadas a la población negra, sin duda alguna, afectan su capacidad de obtener un empleo.

(26) "también, otra persona que precisamente o una amiga nuestra que es psicóloga, que es dueña de una empresa de selección de personal para Mamonal y eso, también lo mismo me dijo. Me dice: Edwin para esto mira que una mujer que es la secretaria pero que no tenga el pelo apretao`, que sea clarita sí, se las exigen así, y de forma explícita. Sí porque, yo considero que tener una negra de de recepcionista, es eh... elos piensan que no le da tan buena imagen a sus empresas" (Carlos, 2006)

Carlos narra que su amiga quien dirige una empresa de selección, explica que ser negra y ser lo primero con lo que se enfrentan los clientes al entrar a la empresa da una mala impresión, esto se debe a que "en el caso de la gente negra, su apariencia física provee información sobre sus supuestos atributos psicológicos, morales e intelectuales (Zebrowitz, 1996).

Podemos observar también el uso del adjetivo "apretao" para describir la textura del cabello afro, este también se encuentra en constate tela de juicio, ya que, las valoraciones que se realizan de este suelen girar en torno a la idea de informalidad, pobreza y suciedad.

Otro dato que fue tenido en cuenta es el de Ana, ella explica que en el colegio donde trabajaba le exigían evitar el uso de colores fuertes; ya que los estudiantes probablemente de distraerían, la categoría de racismo cotidiano que se aplica es el de sometimiento, vemos

de qué forma se maneja la diferencia étnica y como se enfatiza el hecho del contraste entre el color de la prenda y el color de piel.

(27) "ANA: Y era muy buen colegio aquí en Cartagena. Las dueñas del colegio eran…, eran de piel blanca. Entonces una vez…, yo fui vestida como a mi me gusta vestir, y la profesora, la coordinadora, era una de las dueñas del colegio me llamó la atención por mi forma de vestir.

ELIZABETH: ¿Qué te dijo ella?

ANA: me dijo que yo iba a trabajar, que esos colores, este, eran muy llamativos y que…, los estudiantes no iban a concentrarse en lo que yo les estaba diciendo sino en…, en los colores.

Los estereotipos que etiquetan a las personas negras son de muchos tipos, entre ellos encontramos los que se relacionan con el uso de colores vivos, estilos "exóticos" y ropas anchas (Alagón, 2014) esta conceptualización en muchas ocasiones se relaciona con los que Essed (1991) denomina denigración cultural, es decir, la atribución de valores a los colores en función de la raza del individuo.

(28) "<u>yo si sufro</u> por ser negra porque es que / sé mucho pero no puedo obtener los puestos porque yo sé que no me cogen en los puesto es por mis facciones físicas, no por lo que yo sé" (Miladys, 2009)

La entrevistada describe sus experiencias en la búsqueda de empleo y participación en concursos como eventos dolorosos, y asegura que a pesar de estar preparada y poseer

muchos conocimientos sus rasgos fenotípicos son un impedimento para conseguir un buen empleo.

Miladys reconoce que el acceso al ámbito laboral está marcado por la marginalización, y en efecto, se le están colocando barreras que impiden su participación y no están facilitando la participación de sujetos negros en espacios laborales definidos.

CONCLUSIÓN

En conclusión se evidenciaron las diferentes narraciones ligadas al ámbito laboral cartagenero, entendiendo por ámbito laboral aquello que es simbólico como concretamente el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad, donde transcurre la vida cotidiana de las personas; desarrollando algún tipo de actividad o empleo con fines productivos. Según Blank (1999) la discriminación racial podría definirse como una situación en la cual las personas que ingresan al mercado laboral y que son igualmente productivos son tratadas de forma injusta y desigual en torno a los salarios y estatus ocupacional.

Estos datos fueron la fuente de nuestro estudios, a partir de estas logramos identificar los espacio de trabajo que fueron el eje central y las formas de racismo percibidas por nuestros entrevistados; los cuales eran conscientes del racismo. Por consiguiente se reveló que la categoría que más se evidencia es la marginalización, sustentada y argumentada en base a los subprocesos de sometimiento y problematización, los informantes revelan las prácticas racistas, que los excluyeron, problematizaron o sometieron en los diferentes niveles de acceso a un empleo.

El sitio de trabajo, ya sea una fábrica, una oficina, un banco, centro comercial, es un punto de partida estratégico para estudiar las formas de discriminación en la sociedad cartagenera. Las personas que no tiene acceso a la igualdad de oportunidades, de trato y la dignidad en el ámbito laboral son discriminadas en otras esferas. Sin embargo, es evidente que el acceso al ámbito o al mercado laboral se encuentra determinado porque existe una diferencia entre blancos y negros que produce discrepancia a la hora de contratar capital humano.

Las cargas ideológicas dentro de estos relatos son la muestra del conocimiento de racismo y los factores que desacreditan a las personas negras a acceder a un empleo, estas son característica como: sexo, raza, lugar de nacimiento, pobreza, educación, etc.

Una muestra de estos datos es el hecho de que para un sujeto afrodescendiente aspirar a determinada oferta de trabajo tiene un mayor grado de dificultad ya que se hace mayor énfasis en sus rasgos físicos que en sus capacidades laborales.

Se perciben las barreras invisibles dentro de los espacios laborales, ya que el grupo dominante ejerce un dominio en estos, adjudicándoselos como naturaleza y creando una normativa para acceder a ellos.

La mayoría de las prácticas discriminatorias suelen producirse dentro del ámbito privado. A través de los datos se muestra que las entidades bancarias son el lugar de trabajo donde se hacen más notorias las practicas racistas en a cuanto dificultar el acceso de las personas negras para ocupar un cargo o empleo. Entre las formas de discriminación que se reconocieron, podemos afirmar que es común la negativa de los empresarios al contratar a una persona afrodescendiente y la negativa de ciertas empresas al no facilitar el acceso la población negra al ámbito laboral. La imposición de requerimientos adicionales a los necesarios para ocupar un puesto de trabajo, constituye una práctica discriminatoria en tanto que tiene como objetivo discriminar a un determinado grupo étnico o racial mediante el establecimiento de barreras visibles e invisibles.

Bibliografía

Arocha, Rodríguez. (Julio-Diciembre de 2005). Metrópolis y puritanismo en Afrocolombia. Antípoda revista de antropología y arqueología, volumen (01), Paginas (79 - 108). Recuperado de http://antipoda.uniandes.edu.co/view.php/10/indexar.php?c=Revista+No+01

Bonilla-Silva, Eduardo. (1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review* 62:465-80.

Berger, C. Diciembre de 2002, Discurso y racismo Instituto Latinoamericano de Doctrina y Estudios Sociales ILADES. Recuperado de http://www.discursos.org/oldarticles/Discurso%20y%20racismo.pdf

Carvalho, José. (2003). La etnomusicología en tiempos de canibalismo musical. Una reflexión a partir de las tradiciones musicales afroamericanas. *Trans Revista transcultural de música*,7. Recuperado de: http://www.sibetrans.com/trans/articulo/212/la-etnomusicologia-en-tiempos-de-canibalismo-musical-una-reflexion-a-partir-de-las-tradiciones-musicales-afroamericanas?lang=en

Cunin, Elisabeth. (2003). Identidades a flor de piel. Bogotá: IFEA-ICANH-Uniandes-Observatorio del Caribe Colombiano. P.367, 2003

_____ (2013) ¿Es posible hablar de "diáspora negra" en América Latina? Etnicidad, nación y globalización a partir del caso colombiano. En: Estudios afrocolombianos hoy: Aportes a un campo Transdisciplinario. Eduardo Restrepo Ed. P. 43-65. Popayán, Colombia. Editorial universidad del cauca.

Das Gupta, Tania. (1996). Racism and paid work. Edt. University of Toronto Press, Higher Education Division. Ontario, Canada

Deitch, Elizabeth A., Barsky Adam, Butz Rebecca M., Chan Suzanne & Brief, Arthur P. (2003). Subtle Yet Significant: The Existence and Impact of Everyday Racial Discrimination in the Workplace. *Human Relations.* November 2003 vol. 56 no. 11 1299-1324. Recuperado de: http://hum.sagepub.com/content/56/11/1299.short

Doane, Ashley. (1996). Contested Terrain: Negotiating Racial Understandings in Public Discourse. *Humanity & Society* 20(4): 32-51.

Ellul, Jacques. (1962). Propagandes, Armand Colin. - 1973, Le role médiateur de l'idéologie; en Démythisation et idéologie, dir. E. Castelli, Aubier.

Essed, Philomena. (1991). Understanding Everyday racism: An Interdisciplinary Theory. SAGE Series on Race and Ethnic Relations. Volume 2.

Fairclough, Norman. (1989). Language and Power. London: Longman.

Friedemann, Nina S. "Negros, negritudes, afrocolombianos". En: Nueva Historia de Colombia. Tomo IX. Bogotá. Planeta. 1988.

Fonseca Mendoza, C. I. (2011) Cómo se perciben valoradas y cómo se auto-valoran las personas negras en Cartagena de Indias. Discurso & Sociedad, 5(4). P. 645-676

Fox, Suzy & Stallworth, Lamont. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. Volume 66, Issue 3, June 2005, Pages 438–456. Recuperado de http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879104000430

Hellebrandová, Klára. (2014). Escapando a los estereotipos (sexuales) racializados: el caso de las personas afrodescendientes de clase media en Bogotá. *Revista de estudios sociales* N° 49. P. 92.

Hoel, Helge & Beale,David. (2006). Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No. 2, pp. 239-262, June 2006. Recuperado de: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=903557

Martinez Vizcarrondo, Doris E. Análisis macroestructural semántico del discurso de la prensa latinoamericana digital sobre los ataques del 11 de septiembre. *Opcion* [online]. 2006, vol.22, n.50, pp. 55-77. ISSN 1012-1587. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S101215872006000200004&script=sci_arttext

Mellor, David. (2003). Contemporary racism in Australia: the experiences of aborigines. Personality and social psycology bulletin. 29(4). P.472-486.

Merino María, Quilaqueo Daniel & Saiz José. (2008). Una tipología del discurso de discriminación percibida en mapuches de Chile. *Revista Signos*, 41(67) 279-297. Recuperado de: http://www.scielo.cl/pdf/signos/v41n67/a11.pdf

Meersohn, C. (2005), en su artículo Introducción a Teun Van Dijk: Análisis de Discurso. Antropología y Desarrollo. Universidad de Chile. Recuperado de http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/24/meersohn.htm

Ocoró, Anny. (2010). Los negros y negras en la Argentina: entre la barbarie, la exotización, la invisibilización y el racismo de Estado. En *la manzana de la discordia*, julio-diciembre. (Volumen 5) N° 2: 45-63.

Pardo, Neyla. (2002) El contexto y el discurso público. *Enunciación*. 2002 N° 7 pág:70-78. Recuperado en: http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/enunc/rt/printerFriendly/2465/3433

Portilla, Darío. (2003). Mercado Laboral y Discriminación Racial: Una Aproximación Para Cali. Tesis de pregrado Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.academia.edu/9766347/MERCADO_LABORAL_Y_DISCRIMINACI%C3%93N_RACIAL_UNA

Pulido, Hernando. (2011). Construcción y representación de los sujetos afrocolombianos en el discurso antropológico, 1980-2005. Tesis de maestría Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.bdigital.unal.edu.co/4017/1/468444.2011.pdf

Quijano, Aníbal (2000): "Colonialidad del Poder, Eurocentrismo y América Latina". En Edgardo Lander, comp. Colonialidad del Saber, Eurocentrismo y Ciencias Sociales. CLACSO-UNESCO.

Reboul, Olivier. (1986). Lenguaje e ideología. Fondo de Cultura Económica: México. P. 11

Ríos, Javier. (2014). La percepción del espacio público en las víctimas del racismo: un análisis crítico del discurso. Tesis de pregrado Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia. P. 63-66

Rodríguez, G. Gil, J. y García, E. 1996. Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada, España.

Rodríguez César, Cárdenas Juan, Oviedo Juan & Villamizar Sebastián. (2013). La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá. Ediciones Antropos. Bogotá, Colombia. Recuperado en: http://www.odracial.org/files/r2_actividades_recursos/fi_name_archivo.600.pdf

Romero, Julio. (2007). ¿Discriminación Laboral o Capital Humano? Determinantes del Ingreso Laboral de los Afro cartageneros, Banco de la República, Centro de Estudios Económico Regionales-Cartagena, N° 98, P.2.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Consultado en http://www.rae.es/rae.html

Scribano, Adrián, & Mattar, Gabriela Vergara. (2009). Feos, sucios y malos: la regulación de los cuerpos y las emociones en Norbert Elías. Caderno CRH, 22(56), 411-422. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792009000200014

Stecher, Antonio. (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo: discusiones desde América Latina. *Revista Universitas Psychologica.* Vol. 9, Núm. 1. Recuperado de: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/308

Van Dijk, Teun. (1980). Estructuras y funciones del discurso. Una introducción interdisciplinaria a la lingüística del texto y a los estudios del discurso. México: Siglo XXI Editores, P. 43.

_____ (1999). Ideología. Una aproximación multidisciplinario. Edit. Gedisa. Barcelona.

_____ (2003). La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En Teun A. van Dijk. Métodos de análisis crítico del discurso. Barcelona: Gedisa

Vergara, G. (2014) la “colonización de lo doméstico”. Transformaciones espaciales y subjetivas en la recuperación de residuos (Córdoba, Argentina) OBETS. *Revista de*

Ciencias Sociales Vol. 9, n. º 1, pp. 195-218 recuperado de: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/39562/1/OBETS_09_01_07.pdf

Wade Peter, Urrea Fernando y Viveros Mara (editores). (2008). Raza , etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Centro de Estudios Sociales (CES), Escuela de Estudios de Género

Weber, L. Higginbotham, E., (1997).Black and White professional-managerial women's perceptions of racism and sexism in the workplace. Women and work: Exploring race, ethnicity, and class. Women and work: A research and policy series, Vol 6. (pp. 153-175). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, xxxii, 269 pp.

Wetherell, Margaret. (2001). Debates in Discourse Research. En M. Whetherell, S. Taylor & S. Yates (Eds). pp. 380-399). London: Sage.

Weviorka, Michel. (2007). La mutuación del racismo. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.* XLIX(200) 13-23.

Wingfield, Adia. H. (2007). The Modern Mammy and the Angry Black Man: African American Professionals' Experiences with Gendered Racism in the Workplace. *Race, Gender & Class* Vol. 14, No. 1/2 (2007), pp. 196-212. Recuperado de: http://www.jstor.org/stable/41675204?seq=1#page_scan_tab_contents

Wodak, Ruth. (2003). De qué trata el análisis crítico del discurso. Resumen de su historia, sus conceptos fundamentales y sus desarrollos. En R. Wodak& M. Meyer (Eds.). Métodos de análisis crítico del discurso (pp. 17-34). Barcelona: Gedisa.

Wolf, N. 1991. The beauty myth: How images of beauty are used against women. New York: William Morrow.

Zebrowitz, (1996). “Physical Appearance as a Basis of Stereotyping”. in:. Macrae, Stangor and Hewstone (eds). Stereotypes and Stereotyping (pp.79-120). New York: The Guildford Press