



PREFACIO

Los servidores públicos tomamos decisiones cotidianamente que afectan de manera positiva o negativa a muchas personas de nuestros ámbitos de competencia. En esos procesos políticos y administrativos no escapamos a los riesgos que los humanos enfrentamos al actuar en el campo de la vida social. Uno de los retos que tenemos a diario es el de estar pendientes de la activación de sesgos contra personas o grupos sociales cuando percibimos, juzgamos y tomamos decisiones basadas en la edad, el sexo, el grupo étnico o la apariencia física, por ejemplo.

A pesar de que aún existen servidores quienes abiertamente expresan sus sesgos contra miembros de grupos distintos a los suyos, tomando en consideración el color de la piel, la religión, la preferencia sexual o las capacidades diferentes, cada día es peor visto ese actuar y en consecuencia son cuidadosos en hacerlos públicos.

Este importante trabajo nos muestra que, además de esos prejuicios abiertos, existen otros derivados de los estereotipos que se activan de manera encubierta y no expresa. Los encontramos cuando un servidor público de un grupo étnico atiende a un grupo de ciudadanos de otro grupo distinto al suyo, un juez lee el nombre de un indígena en el expediente que le pasan a su consideración, un legislador tiene ante sí un proyecto de ley que se refiere a miembros de un género o preferencia sexual diferentes y, como su activación es automática, el servidor público no se da cuenta de la manera en que pueden pesar sus preferencias implícitas en el asunto que requiere su decisión, ya sea formulando o ejecutando una política pública, asignando recursos financieros, redactando un proyecto de ley o de sentencia, seleccionando entre un grupo de candidatos a ser designados para un puesto público, promoviendo a colaboradores a una mayor responsabilidad o escogiendo a cuál de ellos se le asigna un proyecto nuevo.

Para comparar nuestras preferencias conscientes con las no conscientes y valorar su posible impacto en nuestro desempeño dentro del servicio público, el doctor Ayala pone a nuestra disposición un instrumento que nos

ayuda a explorar ese mundo tan rico, complejo y diverso de nuestra mente inconsciente. Y es que la mayoría de nosotros tenemos más prejuicios de lo que pensamos o aceptamos y que, en consecuencia, nos pueden llevar a discriminar y causar daño a otros, violando derechos de igualdad, actuando destructivamente en el ámbito social. Lo que es peor, los mismos integrantes de esos grupos minoritarios —como los indígenas y otros miembros estigmatizados de la sociedad— pueden internalizar esos sesgos, convalidando la injusticia social de que son objeto.

Los temas tratados en esta obra son de aplicación inmediata en nuestros ámbitos de trabajo. Los servidores públicos se sorprenderán estudiando los novedosos conceptos de este libro, usando las pruebas que ha trabajado el autor y, si les extrañan los resultados por develar preferencias no conscientes contrarias a lo que es esperable de un servidor responsable, educado, imparcial, no discriminante, entonces indagarán qué pasos dar para estar más atentos cuando tomen decisiones en su cargo público. Los gobiernos, los tribunales y los órganos legislativos se beneficiarían mucho si tomaran una perspectiva organizacional amplia y motivarán a sus mandos superiores y medios a dar el ejemplo en sus instituciones, usando las pruebas de asociación implícita para impulsar el descubrimiento y el combate de los potenciales sesgos ocultos y sus posibles consecuencias negativas en la toma de decisiones públicas que atenten contra la igualdad.

Fidel HERRERA BELTRÁN
Gobernador del estado de Veracruz