

La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente *

Martín Santos **

Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) - Lima, Perú

* Expreso mi agradecimiento a Martín Benavides, Martín Moreno, Gilbert Brenes y Adam Gamoran por sus valiosos comentarios y sugerencias a versiones preliminares de este artículo. Este estudio fue posible gracias a un financiamiento de la Fundación Ford, a través de un proyecto de GRADE.

** Martín Santos es profesor e investigador del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es doctor en Sociología por la Universidad de Wisconsin-Madison y magíster en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Correo-e: msantos@pucp.edu.pe.

La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente

RESUMEN

La discriminación, en tanto fenómeno social, constituye un tema de creciente interés en las ciencias sociales peruanas. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo principal realizar una evaluación crítica de esta literatura, poniendo énfasis en la discriminación racial, étnica y social. En la primera parte de este trabajo se presenta la literatura relevante en los siguientes ámbitos: empleo e ingresos, empresa, salud, educación, relación con entidades públicas y vida cotidiana. En la segunda parte se realiza una evaluación crítica, teniendo en cuenta los siguientes ejes: las preguntas de investigación, las perspectivas teóricas y las categorías conceptuales, la forma de medir el concepto de «raza», las preguntas que se plantean para medir el concepto de discriminación, las formas de identificar la existencia de discriminación y las interpretaciones (discutibles) que se hacen de los resultados obtenidos. El artículo concluye sugiriendo vacíos en la literatura, los cuales deben ser atendidos.

Palabras clave: discriminación, estereotipo, prejuicio, raza, exclusión social

Racial, ethnic and social discrimination in Peru. A critical assessment of recent empirical research

ABSTRACT

There is a growing interest in studying discrimination in Peruvian Social Science. Against this backdrop, this article seeks to assess critically recent empirical research on discrimination in Peru, with an emphasis on racial, ethnic and social discrimination in employment and income, firms, health organizations, education, relationship with public agencies and everyday life. After reviewing the relevant literature on discrimination, this article presents a critical appraisal, taking into consideration the research questions posed, the theoretical frameworks and analytical categories used, the ways in which the notion of «race» is measured, the questions asked to measure discrimination, the manners in which discrimination is detected, and the (debatable) ways researchers interpret their findings. The article concludes by highlighting gaps in the literature which should be addressed.

Keywords: discrimination, stereotype, prejudice, race, social exclusion

INTRODUCCIÓN

La discriminación, en tanto fenómeno social, constituye un tema de creciente interés en las ciencias sociales en todo el mundo. En el caso peruano, los estudios sobre la presencia y vigencia de diferentes formas de discriminación han venido creciendo aceleradamente en los últimos quince años. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo principal realizar una evaluación crítica de esta literatura, poniendo especial énfasis en la discriminación racial, étnica y social¹.

La estructura de este artículo es la siguiente: en la primera parte se revisa la literatura relevante sobre el fenómeno de la discriminación en el Perú; en la segunda, se presenta una evaluación crítica de esta literatura.

1. LA DISCRIMINACIÓN RACIAL, ÉTNICA Y SOCIAL EN EL PERÚ: BALANCE CRÍTICO DE LA EVIDENCIA EMPÍRICA RECIENTE

A continuación se presentará una revisión crítica de diversas investigaciones sobre el tema², organizada según el ámbito en donde vendría operando la discriminación. Ahora bien, antes de presentar esta literatura es menester distinguir analíticamente tres conceptos básicos: *estereotipo*, *prejuicio* y *discriminación*³. El *estereotipo* se refiere a ideas preconcebidas (positivas o negativas) y rígidas que un individuo, colectividad o grupo tiene acerca de otro(s). Cuando el estereotipo está coloreado de emociones intensas (positivas o negativas), suele dar lugar al *prejuicio*, es decir, a una actitud cargada de sentimiento hacia «otros». La *discriminación* implica prácticas que niegan o limitan derechos y oportunidades a *determinados grupos*, pero no a otros. En consecuencia, el trato diferenciado es un elemento clave del concepto de discriminación⁴.

1.1. Empleo e ingresos

Recientemente diversos estudios han utilizado diseños experimentales para verificar la presencia de discriminación en el ámbito laboral. Un estudio innovador es el realizado por Moreno, Ñopo, Saavedra y Torero (2012), quienes trataron de

¹ A este artículo de balance crítico del estado de la cuestión, seguirá otro en el cual se presentará una propuesta analítica y un estudio empírico sobre la discriminación percibida, usando para este fin los datos de la Encuesta Nacional de Hogares.

² Para otros balances sobre el tema puede verse Kogan (2012) y Ames (2011).

³ Existe un consenso básico en la literatura que revisaremos a continuación sobre el significado de estos conceptos.

⁴ Respecto de esto, puede verse la distinción planteada por Valdivia (2012), a partir de su revisión de la literatura, entre discriminación «estructural», «institucional» y «personal directa».

comprobar empíricamente si existe discriminación racial y sexual en el mercado laboral de Lima Metropolitana para el caso de tres tipos de ocupaciones: vendedores, secretarías y asistentes en contabilidad y administración⁵. Para ello utilizaron un diseño experimental que trata de superar algunos de los problemas asociados con los *audit studies*, pues se analizan datos de postulantes⁶ y empleadores reales gracias a la posibilidad de acceder a la información del servicio de intermediación laboral del Ministerio de Trabajo (CIL-PROEMPLEO). El diseño del experimento requirió *monitores* (y no auditores⁷) que recogieron información clave (como las características «raciales») de postulantes y empleadores a quienes encuestaron. Además, dada la información detallada disponible sobre los requerimientos laborales de los empleadores, el equipo de CIL-PROEMPLEO estuvo en condiciones de enviar postulantes relativamente homogéneos a las entrevistas de trabajo.

Ahora bien, pese a esto, los postulantes no tuvieron exactamente las mismas características observables. Por esta razón, los autores construyeron modelos econométricos *logit* que estimaron la probabilidad de ser empleados dado un conjunto de características de postulantes y empleadores tales como la edad, el género, la «raza», el nivel educativo, la experiencia laboral (para el caso de los postulantes), las características de la empresa anunciante del puesto de trabajo, entre otras. En el marco del diseño del experimento, si a pesar de controlar estadísticamente las características laborales y educativas relevantes para un puesto laboral el coeficiente asociado a las «características raciales» resultaba estadísticamente significativo, se podría afirmar que existe «discriminación racial».

Un aspecto interesante del estudio es que se midieron «intensidades raciales»⁸ a partir de un conjunto de indicadores como el color de la piel y del cabello, la forma y color de los ojos, entre otros. Fueron los monitores quienes clasificaron a una persona en un determinado punto de la escala de intensidad racial⁹. La «intensidad

⁵ El estudio asume las explicaciones convencionales de la economía al abordar la discriminación racial: esta aparecería cuando hay «fallas» en la información (Moreno *et al.*, p. 326). Los «rasgos raciales» van a funcionar como signos (*signaling device*) de características difíciles de observar en una entrevista de trabajo (Moreno *et al.*, p. 315). Se trata de ideas asociadas a la noción de «discriminación estadística» (Moreno *et al.*, p. 322).

⁶ Es importante indicar que, en promedio, la experiencia laboral de los postulantes a los puestos anunciados es menor de cinco años. Es decir, se trata de «trabajos de entrada».

⁷ Los auditores no son postulantes reales en la medida en que son entrenados para parecer tales.

⁸ La metodología de medición de la «intensidad racial» fue propuesta originalmente por Torero, Saavedra, Ñopo y Escobal (2004).

⁹ Cabe indicar que esta clasificación fue validada a partir del análisis de las fotos de una muestra de postulantes elegida al azar. Los resultados de esta validación no mostraron diferencias entre los *scores* de los monitores y de los «jueces» de control.

racial» fue medida en cuatro «dimensiones»: blanca, indígena, asiática y negra¹⁰. La muestra analítica estuvo compuesta por 91 compañías, 113 anuncios de vacantes, 565 postulantes y 760 postulaciones.

Los autores encontraron, después de controlar estadísticamente las características educativas y laborales relevantes, cierta evidencia de discriminación en contra de *mujeres indígenas* en el caso de la ocupación de secretaria. La evidencia de discriminación fue más nítida cuando los autores compararon las posibilidades de obtener un trabajo de personas con características raciales radicalmente diferentes¹¹. Así, para la muestra completa, las personas clasificadas como «blancas» tienen casi 100% más oportunidades de obtener un trabajo que aquellas clasificadas como «indígenas». Asimismo, las personas clasificadas como «mestizas» tienen 30% más posibilidades de obtenerlo que aquellas clasificadas como «indígenas».

Otro estudio interesante es el realizado por Galarza, Kogan y Yamada (2012). Estos autores trataron de verificar empíricamente si existe discriminación¹² racial y sexual en el primer momento (ofrecimiento de una entrevista) del proceso de selección de postulantes a «trabajos de entrada»¹³ en el mercado laboral de Lima Metropolitana. Para ello utilizaron un diseño experimental¹⁴ que consistió en enviar 4820 currículos de postulantes ficticios a 1205 vacantes laborales reales anunciadas en la edición dominical del diario *El Comercio*. Los currículos enviados diferían solo en dos características: el apellido del postulante¹⁵ (considerado como indicador de

¹⁰ Para hacer de alguna manera comparable la variable «intensidad racial» (ordinal) con la variable «raza» (nominal) de los estudios estándar sobre el tema, los autores decidieron clasificar a los postulantes en tres categorías: «indígena», «mestizo» y «blanco». Una persona fue clasificada como *indígena* si el valor de su «intensidad racial indígena» era mayor que la mediana de esta variable y si, al mismo tiempo, el valor de su «intensidad racial blanca» era menor que la mediana de esta última variable. Una persona fue clasificada como *blanca* si el valor de su «intensidad racial blanca» era mayor que la mediana de esta variable y si, al mismo tiempo, el valor de su «intensidad racial indígena» era menor que la mediana de esta última variable. Un individuo era clasificado como mestizo si no fue clasificado ni como blanco ni como indígena. En consecuencia, la categoría «mestizo» tiene un carácter *residual* en este estudio.

¹¹ Siguiendo la lógica de la regla antes indicada, el punto de corte para clasificar a un individuo como «blanco», «indígena» o «mestizo» ya no es el percentil 50, sino el percentil 90 o un valor mayor todavía.

¹² Los autores se apoyan principalmente en la noción de *discriminación estadística*. Este tipo de discriminación surge en un contexto de información limitada acerca de la productividad laboral de un postulante a un puesto de trabajo, lo cual lleva al empleador a basarse en estereotipos según los cuales ciertos grupos tendrían determinado nivel de productividad. El empleador utilizará piezas de información observable (como la raza, el aspecto físico, el apellido de origen) para realizar una inferencia «estadística» acerca de la productividad esperable del individuo perteneciente a un determinado grupo.

¹³ La experiencia laboral requerida para desempeñar estos trabajos no es mayor a cinco años.

¹⁴ Basado en el estudio de Bertrand y Mullainathan (2004).

¹⁵ Los apellidos «blancos» y «andinos» fueron asignados de manera aleatoria a los currículos.

la «raza»¹⁶) y el sexo. También se incluyó una foto en cada currículum, lo cual permitiría controlar estadísticamente el efecto del nivel de «belleza»¹⁷ en las tasas de respuesta dadas por los ofertantes de las vacantes laborales.

En conjunto, se encontró que los hombres recibieron 20% más llamadas para una entrevista que las mujeres. Asimismo, los postulantes «blancos» recibieron 80% más llamadas que los postulantes «andinos». La «brecha racial» fue especialmente acentuada en el caso de los empleos profesionales y no calificados. Por ejemplo, en los empleos profesionales la tasa de respuesta para los «blancos» fue mayor en 8,7 puntos porcentuales respecto de los «andinos». Esto representa una brecha porcentual de 120%. La prueba de diferencia de medias sugiere que existiría una «doble discriminación» sexual y racial en el caso de los *empleos profesionales, técnicos, y no calificados* en contra de las mujeres andinas, quienes recibieron una tasa de respuesta mucho menor que las mujeres blancas y que los hombres andinos.

Ahora bien, el análisis de regresión lineal múltiple realizado por los autores para la muestra completa sugiere que las variables «apellido blanco» y «belleza» mantienen su influencia positiva y estadísticamente significativa en la tasa de respuesta recibida, aunque la magnitud de los coeficientes respectivos tiende a disminuir debido a la alta correlación estadística entre estas variables (0,85). Asimismo, el análisis de regresión realizado para cada ocupación sugiere que el efecto de la variable sexo desaparece cuando se incluye simultáneamente el apellido de origen y el indicador de belleza en los modelos estadísticos (con excepción de los empleos no calificados). Asimismo, dada la alta correlación estadística de las variables «raza» y «belleza», sus efectos aditivos tienden a desaparecer. La excepción a esto último viene dada por el efecto aditivo positivo de la variable «belleza» en la tasa de respuesta para el caso de los *empleos profesionales*¹⁸. Así, por ejemplo, ser una desviación estándar más bello que el postulante promedio implica tener una tasa de respuesta 3 puntos porcentuales mayor.

En un estudio posterior de Galarza y Yamada (2012), en el cual se estudia el rol de la apariencia física, la raza (medida por el apellido de origen) y el sexo, en la

¹⁶ Los autores asocian la noción de raza a los *aspectos físicos* (color de la piel, grosor de la nariz y labios, pómulos, etc.) de una persona. Así por ejemplo, para los autores tiene sentido hablar de la «raza blanca» y la «raza andina». También consideran que una dimensión de esta noción tiene que ver con «un tema hereditario, cultural y genético» (Galarza *et al.*, 2013, p. 109). Para capturar este aspecto, usan el *apellido de origen* de la persona. Así, para los autores tiene sentido hablar de «apellidos blancos» (por ejemplo, Bresciani) y «apellidos andinos» (por ejemplo, Ccolque).

¹⁷ Los autores entienden la belleza como el «nivel de apariencia física». Consideran que se trata de una variable «claramente subjetiva» (Galarza *et al.*, 2012, p. 109). Por esta razón, trataron de «objetivarla» mediante la construcción de un indicador de «nivel de apariencia física», el cual fue elaborado a partir de una serie de grupos focales en donde un panel de jueces evaluó la belleza de los postulantes ficticios.

¹⁸ El coeficiente es estadísticamente significativo al 90%.

probabilidad de recibir un ofrecimiento de entrevista de un empleador cuando un candidato envía su currículum de vida, se encontró que «la brecha por belleza» es más del doble de la brecha sexual y 1,5 veces la brecha racial. Este resultado se explica por la discriminación existente principalmente en los empleos profesionales y no calificados, los cuales registran mayores tasas de discriminación por belleza y por «raza». Asimismo, los autores encontraron que la discriminación debida a la apariencia física ocurría no solo en los empleos donde hay un contacto directo con el cliente, sino también en aquellos empleos de oficina donde no lo hay¹⁹.

Otros estudios han investigado la discriminación *percibida* por los propios sujetos en diversos contextos, entre ellos el ámbito laboral. Tal es el caso de la investigación realizada por Valdivia (2003)²⁰. En este estudio se encontró que un 17,4% de los pobladores urbanos encuestados indicaron haberse sentido discriminados en su centro de trabajo. Sin embargo, no se hallaron diferencias en la percepción de la población «indígena» y «no indígena» a este respecto (17,9% y 17,4%, respectivamente). Asimismo, en este mismo estudio se encontró que el 33,4% reportó haberse sentido discriminado al buscar empleo²¹. En un estudio más reciente, Benavides, Torero y Valdivia (2006)²² encontraron, para una muestra de jefes de hogar afroperuanos, que el 10,2% de estos se han sentido discriminados en su centro de trabajo. Las principales razones por ellos esgrimidas como motivo de la discriminación experimentada fueron su color de piel y la clase social u origen socioeconómico²³.

En otra investigación, Yamada, Lizarzaburu y Samanamud (2011) utilizaron técnicas econométricas para analizar la evolución de las brechas de ingresos existentes entre «indígenas» y «no indígenas». Las personas «indígenas» fueron definidas como aquellas que tienen como lengua materna al quechua, aimara u otra lengua nativa

¹⁹ En otro estudio, Castillo, Petrie y Torero (2010) realizaron un experimento para entender el carácter de la discriminación en Lima urbana. Los autores encontraron que las personas usan las características personales de otros como criterio para pertenecer o no a un grupo. Ser alto, blanco y mujer hacen más deseable a una persona en ausencia de información sobre su comportamiento efectivo. Cuando la información sobre el comportamiento es revelada, la discriminación «basada en preferencias» casi desaparece. Sin embargo, el efecto de la variable «intensidad racial» permanece constante, incluso después que la información sobre el comportamiento es revelada, lo cual lleva a los autores a postular la existencia de *prejuicios*.

²⁰ El estudio combinó herramientas cuantitativas y cualitativas. Ver más detalles de este estudio en la sección sobre discriminación en el ámbito de la salud.

²¹ No hubo diferencias significativas de percepción a este respecto entre la población «indígena» y «no indígena» (32,5% y 33,4%, respectivamente).

²² El estudio combinó herramientas cuantitativas y cualitativas. Ver más información sobre este estudio en la sección sobre discriminación en el ámbito educativo.

²³ Esto coincide con lo hallado en los grupos focales realizados en este estudio. Así por ejemplo, en uno de ellos se llegó a la siguiente conclusión: «Los participantes consideran que las personas negras sí pueden tener un buen trabajo, pero que les es más difícil que a otros por la discriminación racial» (Benavides *et al.*, 2006, p. 52).

peruana. Las personas «no indígenas» fueron definidas como aquellas cuya lengua materna es el castellano. Se usaron los datos de la *Encuesta Nacional de Niveles de Vida* (1997) y de la *Encuesta Nacional de Hogares* (período 2005-2009)²⁴. En el estudio se halló que persisten grandes diferencias de ingresos entre «indígenas» y «no indígenas» en el mercado laboral peruano. Los «indígenas» han pasado de ganar 49% menos a ganar 53% menos del ingreso de los «no indígenas» en años recientes. Los autores encontraron que la brecha de ingresos se debe fundamentalmente a diferencias en el nivel educativo alcanzado y al grado de ruralidad de la vivienda. Más aún, las diferencias educativas han incrementado su poder explicativo de la brecha de ingresos en la última década. Con respecto a la brecha salarial no explicada por la exclusión social del acceso a la educación, que puede ser interpretada como *discriminación étnica potencial*, las diferentes técnicas utilizadas sugieren que actualmente dicha brecha representa entre el 11% y el 22% de los ingresos totales.

1.2. Empresa

¿Existe discriminación en las empresas? Recientemente algunos investigadores han empezado a estudiar este tema. Así por ejemplo, Kogan, Kámiche y Lay (2012) analizaron cuánto influye la raza y el nivel socioeconómico en la probabilidad de acceso a puestos gerenciales de alto rango en el mercado laboral limeño. El estudio combinó herramientas cuantitativas y cualitativas. La muestra cuantitativa, no probabilística, estuvo compuesta por 381 egresados de la Universidad del Pacífico, quienes dejaron las aulas entre 1990 y 1995²⁵. La muestra cualitativa consistió en veintidós entrevistas en profundidad a profesionales de ambos sexos. Es importante indicar que la variable «raza» fue medida de dos maneras: a) como el apellido de la persona (apellido de origen «andino», apellido «común» y apellido «extranjero-tradicional»); b) como el aspecto físico de la persona²⁶.

Los resultados de este estudio sugieren que ser hombre, de raza blanca (medida como el aspecto físico de la persona), haber pagado la pensión más alta en la universidad —considerado como indicador del nivel socioeconómico alto— y trabajar

²⁴ El tamaño de muestra para el año 1997 es de 5562 observaciones, mientras que para el período 2005-2009 es de 158 127 observaciones.

²⁵ La base de datos original estuvo compuesta por 1058 casos. Sin embargo, debido a información incompleta en variables centrales del estudio, como «raza», se tuvo que limitar la muestra analítica a 381 observaciones.

²⁶ Se empleó como base de datos las fotos de los registros académicos de la Universidad del Pacífico cuando estaban disponibles y podían ser apreciadas con claridad, y las fotos de la RENIEC como complemento. Para realizar la clasificación racial se evaluaron el color de la piel (primer factor considerado), el color y la forma de los ojos, el color del cabello, el color y grosor de los labios, el vello facial (para el caso de los hombres), el grado de poblamiento de las cejas, la forma y el tamaño de la nariz (Kogan, Kámiche y Lay, 2012, pp. 172-173).

en una microempresa aumentan la probabilidad de tener un alto cargo gerencial en la empresa²⁷ en 8,7%, 8,1%, 12,2% y 11,5%, respectivamente²⁸.

En otro estudio, Kogan, Fuchs y Lay (2013) estudian las diferentes formas de discriminación que podrían estar operando en las grandes, medianas y pequeñas empresas de Lima Metropolitana. En el caso de las grandes empresas, se entrevistó a cincuenta personas (veinticinco hombres y veinticinco mujeres) que ocupan puestos de dirección y puestos ejecutivos de mando medio. En el caso de las medianas empresas, se entrevistó a diez gerentes, diez trabajadores y diez trabajadoras. Finalmente, en el caso de las pequeñas empresas, se entrevistó a treinta personas (quince mujeres y quince hombres). Diez de estas personas ocupan cargos directivos, mientras que los demás ocupan posiciones administrativas (de mando medio o secretariales).

Los autores encontraron que los entrevistados reportaron la existencia de múltiples formas de discriminación: racial, socioeconómica, de género y debido a la edad. Estas se darían principalmente en los puestos de mayor jerarquía (plana gerencial). En puestos de menor rango, tales como operario, técnico de mando medio, entre otros, se operaría con una lógica más meritocrática. Ahora bien, en el caso de las grandes empresas, sus ejecutivos perciben que la discriminación hacia las mujeres ha disminuido ostensiblemente, mientras que la presencia de la discriminación por edad, nivel socioeconómico e identidad sexual (preferencia sexual) es claramente reconocida. En el caso de la discriminación racial, existe ambivalencia respecto de su presencia y vigencia. Se trata de un «no, pero sí». En el caso de las medianas empresas, los entrevistados sugieren que las múltiples formas de discriminación antes mencionadas se dan principalmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal. En el caso de las pequeñas empresas también se reconoce la presencia de diversas formas de discriminación, aunque no se destaca una en particular. Ahora bien, más allá del tipo de empresa en cuestión (pequeña, mediana o grande), se observa una tensión en el discurso de los entrevistados entre el mérito (capacidades y educación de la persona), las características adscritas (como la clase social en la que uno nace o el color de la piel) y las exigencias del mercado (criterios de rentabilidad). Asimismo, es crucial notar que en el discurso de los entrevistados el origen social (clase), la ocupación, las conexiones, y las caracterís-

²⁷ A un nivel de significancia del 1%.

²⁸ El efecto de los apellidos en la línea de carrera no es claro para los autores. Esto podría deberse, según ellos, a dos razones: por un lado, la categorización realizada puede no ser adecuada; por otro, los apellidos como indicadores de «posición social» habrían ido perdiendo la importancia que tuvieron en el pasado. Esto último parece ser corroborado por las entrevistas realizadas. Asimismo, se debe indicar que el estudio encontró algunas interacciones estadísticas interesantes entre raza y nivel socioeconómico. Sin embargo, la forma en que los autores introducen variables en los diferentes modelos econométricos le resta claridad a los resultados encontrados.

ticas físicas (dentro de las cuales el color de la piel es solo un aspecto más) suelen aparecer *imbricados* cuando se habla de «discriminación racial» o «racismo»²⁹. Esto se puede apreciar en el siguiente testimonio de un gerente de una empresa minera:

Pero sí es cierto que para ciertas cosas, para ciertos trabajos, hay jefes que dicen: «Para tal rubro, que vayan personas de cierta condición». Por ejemplo, para el tema financiero, la gente busca a los chicos exitosos, de clase alta, con buena educación, buena presencia. Por ejemplo, chicos practicantes de acá de Lima, por lo general no son de rasgos andinos, son limeños, van a la universidad, a los colegios [¿correctos?]. No necesariamente son los más capaces, pero sí: la gente de rasgos andinos va al almacén o a contabilidad, pero las áreas de finanzas, recursos humanos, me parece que toman a gente de «otro tipo» (Kogan y otros, 2013, pp. 65-66).

1.3. Salud

Diversos estudios han investigado el fenómeno de la discriminación en establecimientos de salud. Tal es el caso del estudio de Valdivia (2003), quien estudió la discriminación racial y social (clase) percibida por pobladores urbanos en diferentes contextos, entre ellos los establecimientos de salud. Valdivia utilizó información de la *Encuesta Nacional de Niveles de Vida*³⁰ (ENNIV) del año 2000, así como de la *Encuesta de Exclusión Social* del año 2001³¹. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad y grupos focales en las ciudades de Lima y Cusco. El estudio reveló que aproximadamente dos tercios³² de los encuestados (*Encuesta de Exclusión Social*) reportaron haber sufrido discriminación alguna vez en su vida³³. Los pobladores «indígenas»³⁴ manifestaron en mayor medida que los «no indígenas» haber sido discriminados alguna vez en su vida (71,6% y 64,1%, respectivamente). Asimismo, los primeros reportaron, en mayor medida que los segundos, haber sido discriminados en un centro de salud (46,1% y 35,7%, respectivamente).

Para toda la muestra, la razón principal de discriminación³⁵ reportada fue «no tener conocidos» (50%), seguida por el nivel socioeconómico del encuestado (28%). La «raza» fue invocada solo por el 7% de los encuestados y el idioma solamente

²⁹ Aunque los autores no le dan la importancia analítica que tiene.

³⁰ Realizada por el Instituto Cuánto S.A.

³¹ Aplicada por el *Grupo de Análisis para el Desarrollo* (GRADE) a una submuestra de la muestra original de la ENNIV 2000.

³² El tamaño de muestra fue de 5700 casos.

³³ La pregunta fue la siguiente: «¿Ha sufrido algún episodio de discriminación en su vida?».

³⁴ Definida como la población cuya lengua materna es un idioma o dialecto nativo.

³⁵ Las razones se refieren a la discriminación «en general» y no a un contexto específico.

por 2% de ellos³⁶. Los encuestados «indígenas» tendieron a reportar como razón de discriminación, en mayor medida que sus contrapartes «no indígenas», el nivel socioeconómico (38% y 28%, respectivamente), origen geográfico (12% y 5%, respectivamente), «raza» (13% y 6%, respectivamente) e idioma (7% y 2%, respectivamente). Por otro lado, los datos sugieren que la discriminación socioeconómica o racial no solo se daría por los «limeños» hacia los «provincianos», sino también por los ciudadanos de la sierra y de la selva hacia las personas de origen «indígena» o nativo.

Por su parte, la información cualitativa del estudio indica que la discriminación ha sido sentida principalmente en espacios públicos (hospitales, centros de salud, juzgados, ministerios y otras dependencias estatales). Asimismo, la falta de dominio del idioma castellano aparece en los testimonios recogidos como una razón central de discriminación o de maltratos sufridos al migrar a Lima o Cusco³⁷. ¿Cómo explicar que la discriminación debida al uso del idioma aparezca centralmente en la información cualitativa, mas no así en la información cuantitativa (encuesta)? El autor sugiere que esta discrepancia puede deberse a las limitaciones metodológicas propias de una encuesta, a una actitud de negación de la discriminación experimentada, y al marco temporal de la pregunta realizada en la encuesta sobre la *razón* de discriminación: «¿En algún momento de su vida, alguna de estas razones ha influido negativamente...?». Este marco temporal demasiado amplio podría haber propiciado que los encuestados piensen en su situación actual, más próxima, y no en el momento de su llegada a la ciudad, el cual podría ser vivido como una etapa «lejana» y «superada» (Valdivia, 2003)³⁸.

Un hallazgo interesante de este estudio es que la discriminación «racial» (racismo) es asociada por los entrevistados con la discriminación por razones socioeconómicas (o de clase) o étnicas (lugar de origen). Esto se puede observar en el siguiente testimonio:

Racismo [hay] se puede decir [cuando] a la gente de provincia casi no la consideran. Hay gente que es humilde, y gente que se considera que tiene un nivel superior, gente que tiene capital. Se cree [mucho]. Entonces al otro a un lado lo ponen (Valdivia, 2003, p. 81).

³⁶ Otras razones esgrimidas por los encuestados tienen que ver con el cuerpo, el arreglo personal y la apariencia: forma de vestir (9%), peso (7%), talla (7%), belleza (4%).

³⁷ En las entrevistas en profundidad hubo preguntas explícitas sobre la relación entre migración y discriminación.

³⁸ Hay que indicar que en el hecho de pensar en una razón de discriminación referida al tiempo más reciente también podría estar operando un mecanismo de defensa: una suerte de negación u «olvido».

El componente cualitativo del estudio de Valdivia también da pistas para entender la *dinámica de la discriminación*³⁹: se puede observar que existe un abanico complejo de líneas demarcatorias que se imbrican y relacionan de forma variable según las circunstancias y contextos donde se daría la discriminación. Así, por ejemplo:

- Un tío «misti», «un poco blancón, alto», y que «se cree más», cholea al papá de su sobrina.
- Una señora cusqueña, «blanca», dueña de un laboratorio fotográfico ubicado en la ciudad del Cusco, cholea a una joven cuya lengua materna es el quechua. Sostiene la joven, sonriendo: «Pero el esposo no era claro, era moreno».
- Una persona de una zona de altura de Apurímac (zona al parecer atrasada o rezagada), quien «se cree más», cholea a su paisana de la parte baja (zona más interconectada y con servicios básicos).
- Una persona es «serraneada» por su vecino, el cual también es de la sierra. La persona no se queda callada y responde al insulto: «Serrana con orgullo. Y qué, ¿tú de dónde eres? ¿Eres del extranjero? ¿Qué cosa te crees?».
- Una jefa de hogar en Lima maltrata físicamente e insulta a su empleada doméstica, quien es, además, su paisana.
- Una señora «negra», dirigente comunal, «cholea» a una vecina suya cuando esta le reclama por no mostrar resultados para la organización. La vecina no se queda atrás y responde: «¿Y tú qué haces [viviendo] aquí al lado de una chola? Vaya a buscarte un terreno por San Isidro o por Miraflores, tu casa».

En un estudio más reciente, Valdivia (2012)⁴⁰ investiga si existe discriminación racial y étnica, en los niveles interpersonal e institucional, en tres establecimientos públicos de salud (un puesto de salud, un centro de salud y un hospital) del Valle del Mantaro. El estudio combinó diferentes técnicas cualitativas: entrevistas en profundidad, tanto a los usuarios de los servicios como a los profesionales que brindan la atención médica; observación por el investigador de las consultas de atención, y la técnica de «paciente simulado»⁴¹. En el estudio se realizaron 53 observaciones de consultas, 26 entrevistas al personal de salud (médicos, obstetras y enfermeras),

³⁹ Desafortunadamente, el autor no extrae las implicancias de estos hallazgos para entender la dinámica de la discriminación.

⁴⁰ Como antecedente de este estudio puede verse Planas y Valdivia (2009).

⁴¹ Esta técnica consiste en capacitar a personas para que asuman el rol de pacientes en las consultas de atención médica. Algunos de estos pacientes tuvieron un perfil «indígena», y otros un perfil «no indígena». Las dimensiones asociadas a estos perfiles fueron las siguientes: vestimenta y atuendo, lengua y acento, fenotipo (color de piel, fisonomía, estatura, forma de cabello, etc.), actitud frente al personal de salud y lugar de origen. La antropóloga María Elena Planas, en colaboración con otros investigadores de la Universidad Cayetano Heredia y el Banco Interamericano de Desarrollo, vienen realizando un estudio con diseño experimental que también utiliza la técnica del paciente simulado.

54 entrevistas a pacientes después de pasar por consulta, y entrevistas a las 7 pacientes simuladas a la salida de 34 consultas realizadas en el centro de salud y en el hospital.

En esta investigación se observaron situaciones de maltrato abierto a mujeres «indígenas» en el *Servicio de Obstetricia y Parto*. Por otro lado, no se encontró evidencia clara (al analizar los resultados obtenidos con la técnica de paciente simulado) de discriminación racial o étnica en los siguientes servicios: *Crecimiento y Desarrollo* (CRED), *Pediatría* y *Planificación familiar*.

Asimismo, Valdivia encontró que existe un patrón de relación entre el personal de salud y los pacientes que denomina «paternalismo vertical». Se trata de un vínculo asimétrico, asumido por ambas partes, en el que se combinan afecto, empatía, autoritarismo y paternalismo a la vez. Por un lado, el médico tiene el poder del conocimiento en lo tocante a la salud y la enfermedad. Por otro, el paciente es tratado como un «menor de edad» al que se le debe llamar la atención e incluso recriminar para que «haga caso»⁴². Para Valdivia, este trato constituye una forma de *discriminación* dirigida a «mujeres indígenas». Sin embargo, para las pacientes (simuladas) el «paternalismo vertical» no constituye discriminación⁴³. Muy por el contrario, el trato recibido fue valorado positivamente debido al afecto mostrado por el personal de salud:

Un dato que se debe tener en cuenta es que, a pesar de que la profesional resondra y recrimina a la paciente, esta siente empatía y satisfacción con la atención recibida. Como ella misma señala, no solo sintió que la obstetra mostraba agrado por la consulta, sino que incluso percibió que esta parecía contenta, amable y «compasiva» hacia ella —en virtud de su situación de necesidad de atención y su condición de pobreza (Valdivia, 2012, p. 97).

Ahora bien, a partir de la información proporcionada por Valdivia se puede leer, entre líneas, que el «paternalismo vertical» no tiene que ver con las características «raciales» de las madres de familia que acuden a un centro de salud, sino con

⁴² Según Valdivia, este patrón de interacción refuerza relaciones de género por las cuales la madre tiene un rol de *cuidado* hacia sus hijos.

⁴³ Valdivia subraya la importancia de distinguir la comprensión de sentido común sobre la discriminación de la comprensión del sociólogo. Estas maneras de entender el fenómeno pueden no coincidir. Así, para los pacientes el «maltrato» (por ejemplo, gritar o insultar) y la «discriminación» *suelen ser nociones intercambiables*. La falta de cuidado por parte del personal de salud al momento de realizar las coordinaciones para un internamiento, o la escasa información brindada a los pacientes y sus familiares, también constituyen formas de «maltrato» o «discriminación» para ellos. Por su parte, los profesionales de salud reconocen que puede haber «maltrato» (no lo califican como «discriminación») dirigido a los pacientes, y lo explican por las limitaciones de tiempo disponible para la consulta debido al volumen de consultas que deben atender.

relaciones de poder-saber⁴⁴. Así, Valdivia menciona el caso de una paciente simulada «no indígena», de clase media baja y educación técnica, «que asumió una actitud de «empoderamiento» —ejerciendo un rol más activo, al preguntar y dejar en claro sus preferencias en la utilización de métodos anticonceptivos, lo cual derivó en un fuerte intercambio verbal con el profesional que la atendió» (Valdivia, 2012, p. 100).

1.4. Educación

Recientes estudios han tratado de identificar, de diferentes maneras, la presencia de discriminación en la esfera educativa. Tal es el caso del estudio de Telles y Steele (2012), quienes investigaron la relación existente entre el nivel educativo y el color de la piel. Utilizando los datos de la ronda 2010 del *Barómetro de las Américas*⁴⁵, los autores hallaron que en diversos países de América Latina⁴⁶, incluido el Perú, las personas⁴⁷ que tienen un color de piel más claro tienden a tener mayores niveles educativos⁴⁸ que aquellas que tienen un color de piel más oscuro. Estas diferencias son estadísticamente significativas, incluso después de controlar la ocupación de los padres y otras variables relevantes, como la edad, el sexo y el área de residencia (urbana/rural). Se debe indicar que los entrevistadores clasificaron a los encuestados según su color de piel (rostro), usando para ello una paleta de colores compuesta por once tonos de piel⁴⁹. Los autores concluyen que el color de la piel, entendido como una forma central de medir la «raza» de una persona, constituye una fuente importante de estratificación en la región latinoamericana.

Otro estudio reciente de Castro, Yamada y Asmat (2012) analizó las diferencias étnicas y de sexo en el progreso educativo en el Perú en los últimos cincuenta años. El estudio utilizó un *pool* de datos de la *Encuesta Nacional de Hogares* del 2004-2009. El estudio consideró cuatro etnias: blanca/mestiza, amazónica, quechua/aimara, y afrodescendiente, las cuales fueron identificadas usando como criterios alternativos a la lengua materna y a la autodefinición. Así, se clasificó como «quechua/aimara» a los individuos cuya lengua materna es quechua/aimara, independientemente de su

⁴⁴ Nugent (2012) rescata la noción de «gamonalismo» para referirse a la existencia de patrones de trato jerárquicos que siempre buscan establecer quién es *más* y quién es *menos* en la situación de interacción.

⁴⁵ Datos producidos por el *Latin American Public Opinion Project* (LAPOP).

⁴⁶ Se trata de veintitrés países.

⁴⁷ El tamaño de la muestra analítica fue de 14 747 casos.

⁴⁸ Esta variable fue medida como los años de educación del encuestado.

⁴⁹ Los tonos de piel fueron obtenidos de fotos de internet. Esta medida del color de la piel fue desarrollada por el *Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina* (PERLA, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Princeton.

autorreporte⁵⁰. Se procedió de la misma forma con aquellos que hablan una lengua nativa amazónica. Sin embargo, para aquellos cuya lengua materna es el castellano u otra distinta de las antes mencionadas, se utilizó como criterio la autoidentificación.

Los años de educación acumulados fueron modelados con un enfoque de duración, y se calculó la «brecha» de progreso educativo del grupo en cuestión como el riesgo de abandonar el sistema educativo respecto del grupo blanco/mestizo (para las comparaciones por grupos étnicos) y respecto del hombre (para las comparaciones por sexo). Se empleó un enfoque de riesgos tanto proporcionales como no proporcionales. Este último analizó los efectos de la etnicidad y el sexo sobre la probabilidad de deserción en cada etapa del proceso educativo. Los autores encontraron que el riesgo de deserción de los grupos quechua, amazónico y afrodescendiente es mayor que el del grupo blanco/mestizo⁵¹. Asimismo, la etnia afrodescendiente se encuentra en clara desventaja respecto del resto de grupos, con un elevado riesgo de deserción concentrado en los primeros años de la educación primaria. Asimismo, pese a que en promedio la brecha hombre-mujer está prácticamente cerrada, el sexo femenino todavía exhibe un riesgo de deserción significativamente mayor que el sexo masculino durante toda la educación primaria (primeros seis años).

Por su parte, Valdivia (2003) encontró, para una muestra de indígenas urbanos, que la experiencia migratoria de sus entrevistados estuvo marcada por la discriminación debida al *uso del idioma*, la cual se dio principalmente en centros educativos. Así, un testimonio recogido por Valdivia señala lo siguiente:

En el colegio, cuando yo no pronunciaba bien las palabras, mis compañeros me decían «serrano, serrano». Se burlaban. O cuando había una actividad deportiva, te decían: «Oye, serrano, no sabes patear». Pero, como te digo, ahora ya no hay eso. Ya no se escucha mucho (Valdivia, 2003, p. 80).

Asimismo, los investigadores Martín Benavides, Máximo Torero y Néstor Valdivia han realizado diversos estudios sobre la relación entre exclusión social⁵²,

⁵⁰ Los autores tomaron esta decisión debido a que, en el caso de aquellos cuya lengua materna es una lengua nativa, la variable de autorreporte es potencialmente endógena con respecto al grado de instrucción. Así, por ejemplo, a mayor nivel educativo alcanzado por una persona cuya lengua materna es el quechua (o aimara, u otra lengua amazónica), la probabilidad de autodefinirse como mestizo tiende a ser mayor.

⁵¹ Según los autores, las restricciones materiales (recursos monetarios y oferta educativa) explican buena parte de la brecha quechua. La brecha afrodescendiente depende más de factores estructurales relacionados con el contexto familiar y educativo de la persona, y que no son directamente observables.

⁵² Entendida como el conjunto de mecanismos estructurales que impiden a ciertos individuos o grupos sociales participar plenamente en las esferas económica, social, política y cultural de la sociedad. Estos mecanismos tienen su asiento en las instituciones de la sociedad y no en atributos individuales.

discriminación⁵³ e identidad⁵⁴ para el caso de las poblaciones indígenas y afrodescendientes. La propuesta teórica de estos investigadores (Valdivia, Benavides y Torero, 2007) es que existe una retroalimentación entre los tres elementos antes señalados. Así, la exclusión social puede ser la base, pero también el resultado, de dinámicas de discriminación social. A su turno, la discriminación puede ser un motor que contribuya a acentuar o esconder prácticas y símbolos que dotan de sentido la vida de un grupo humano con relación a otro (identidad). El argumento de estos autores es que las poblaciones indígenas⁵⁵ y afroperuanas⁵⁶ han afrontado históricamente (y afrontan) procesos distintos de exclusión social, los cuales a su vez han dado lugar a formas diferentes de discriminación en contra de estas poblaciones. Así, la discriminación *racial* (basada en el color de la piel) habría sido la forma en la que se manifestó (y manifiesta) el trato diferenciado hacia la población afroperuana; por su parte, la población indígena habría sido objeto de una discriminación que combinaba una diversidad de elementos *socioculturales* en donde el color de la piel era tan solo un elemento más. A su turno, y como resultado, en parte⁵⁷, de estos procesos distintos de exclusión y discriminación, la *diferencia racial* sería relativamente más relevante y saliente para la construcción de la identidad de las poblaciones afroperuanas, en comparación al papel de las costumbres o la cultura; en contrapartida, las diferencias culturales (no raciales) asociadas a la lengua y a diversas prácticas (por ejemplo, la música) serían más relevantes para la construcción de la identidad de las poblaciones indígenas.

En otro estudio, Benavides, Torero y Valdivia (2006), a partir de la información sobre autoidentificación étnica de la *Encuesta Nacional de Hogares* (ENAH) de 2003, seleccionaron una submuestra de población negra o afrodescendiente, a la cual se aplicó una encuesta especialmente diseñada para el estudio⁵⁸. Sobre el tema de la discriminación, los datos muestran que, en general, una reducida proporción de personas *reporta* haber experimentado discriminación. Así por ejemplo, solo un 12,6% de la muestra señala haberse sentido discriminado en un centro educativo.

Desde esta perspectiva, el acceso desigual al empleo, salud y educación son resultado de estos mecanismos de exclusión social.

⁵³ Definida como aquellos comportamientos y actos observables que implican un trato diferenciado de unos con respecto a otros, el cual abre o cierra oportunidades a los participantes de la interacción o relación social en juego.

⁵⁴ Entendida como la organización social de las diferencias o fronteras entre individuos o grupos.

⁵⁵ Identificada a partir de su lengua materna (por ejemplo, el quechua).

⁵⁶ Identificada a partir de una pregunta de autodefinición.

⁵⁷ Los autores mencionan también factores organizativos y demográficos asociados a la experiencia histórica de estas poblaciones.

⁵⁸ El tamaño de la muestra (nivel de jefes de hogar) fluctúa entre los 2575 y los 2200 casos (sin ponderar), según el contexto en el que se da la discriminación.

Ahora bien, al comparar las respuestas según autoidentificación étnica y razón de discriminación, se encontró que la proporción de personas afrodescendientes que reportaron haberse sentido discriminadas por su «raza o color de piel» en un centro educativo es relativamente mayor que aquella de las otras colectividades étnicas.

Por otro lado, el mencionado estudio tuvo también un componente cualitativo. Para este efecto se seleccionaron cinco comunidades de la costa peruana con importante presencia de población negra. En estas comunidades se realizaron veinticinco entrevistas y diez grupos focales. A contrapelo de lo hallado en la encuesta, la información proporcionada por las entrevistas y los grupos focales sugiere que la percepción sobre la existencia de una fuerte discriminación ejercida en su contra sería predominante entre las personas afrodescendientes. Así, estas consideran que se les discrimina principalmente por su *color de piel*⁵⁹. Asimismo, reconocieron la vigencia de estereotipos que las relacionan con la delincuencia. Según los autores, las diferencias en los resultados obtenidos con la información cuantitativa (encuestas) y cualitativa (entrevistas y grupos focales) podrían deberse a un mecanismo de defensa u «olvido» activado por los sujetos como una forma de procesar o afrontar los comportamientos discriminatorios.

¿Cómo responden los pobladores afrodescendientes a la discriminación experimentada? Benavides, Torero y Valdivia encontraron diferentes formas de respuesta: negar la existencia de la discriminación, minimizar la importancia de los comportamientos discriminadores, aceptar y reconocer la presencia de la discriminación, y afirmar con orgullo la identidad «negra»⁶⁰.

1.5. Relación con el Estado: discriminación al realizar trámites relacionados con servicios en una dependencia pública

¿Existe discriminación al realizar trámites relacionados con servicios en una dependencia pública o entidad encargada de proveerlos (por ejemplo, el gobierno municipal, el Poder Judicial, un puesto de salud, una empresa prestadora de servicios de agua potable, luz, o teléfono, entre otros)? Montero y Yamada (2011) utilizaron la *Encuesta Nacional de Hogares* (período 2004-2006) con el objetivo de

⁵⁹ Como indicó una persona del Guayabo en uno de los grupos focales: «si uno va a Lima no necesariamente saben que es pobre, pero siempre sabrán que es negro, y te tratan distinto» (Benavides *et al.*, 2006, p. 52). Otras razones de discriminación esgrimidas por los participantes en los grupos focales fueron la «buena presencia» y la «forma de hablar».

⁶⁰ Justamente con relación al tema de la identidad de esta población, la información brindada por los grupos focales y entrevistados sugiere, según los autores, que la «raza» (definida en función del color de la piel, la ascendencia y los antepasados) constituye el elemento crucial de la identidad afroperuana. Asimismo, es importante señalar que la mayor parte de participantes en los grupos focales y entrevistas expresaron que el término «negro» era más apropiado que «afroperuano» para definirse como grupo étnico.

responder esta pregunta. El módulo de *Gobernabilidad, democracia y transparencia* de la mencionada encuesta recabó información sobre la realización de trámites (y su conclusión) en instituciones estatales, así como sobre la ocurrencia de retribuciones por los trámites realizados (regalos, propinas, sobornos, coimas). Es importante señalar que los autores interpretan la realización (o no) de trámites como «acceso a servicios públicos». Dicho esto, Montero y Yamada encontraron que los hogares «indígenas»⁶¹ tienen niveles más bajos de acceso a servicios públicos, así como menores tasas de conclusión de trámites.

El análisis de regresión realizado sugiere que la menor tasa de acceso puede explicarse por una mayor prevalencia de la pobreza y menores niveles educativos en los hogares indígenas. Es decir, se trataría de un problema de exclusión, antes que de discriminación. Por su parte, la menor tasa de conclusión de trámites sí podría, según los autores, revelar un problema de discriminación al interior de las entidades estatales. No se hallaron efectos de un trato diferenciado a la población indígena en los casos de coima. Asimismo, se encontró evidencia de discriminación en el caso de trámites ante entidades prestadoras de servicios básicos (tales como agua potable y saneamiento). Esta discriminación se daría en el «acceso», la conclusión y la provisión de coimas. En el caso de la relación con el gobierno municipal, la discriminación se daría en la conclusión de trámites. No se encontró evidencia de discriminación étnica en la relación con la Policía o el sistema judicial.

Por su parte, Valdivia (2003) encontró que el 32,7% de los pobladores urbanos encuestados señalaron haberse sentido discriminados alguna vez al solicitar un servicio en una dependencia pública. Se encontraron mínimas diferencias de percepción entre la población «indígena» y «no indígena» (37,6% y 32,2%, respectivamente). Asimismo, Benavides, Torero y Valdivia (2006) hallaron que el 12,5% de los jefes de hogar afroperuanos encuestados afirmaron haberse sentido discriminados al solicitar servicios en una dependencia pública. «No tener conocidos» (5,9%), el origen socioeconómico (5%) y «la raza o color de piel» fueron las razones más invocadas por estos jefes de hogar.

⁶¹ En este estudio, Montero y Yamada construyeron una suerte de variable ordinal para medir la etnicidad de una persona. Esta variable es el resultado de la sumatoria de dos variables dicotómicas asociadas a la lengua materna (1 = lengua materna es una lengua nativa; 0 = de otro modo) y a la autopercepción étnica (1 = se autopercibe como parte de un grupo étnico diferente del «blanco» o «mestizo»; 0 = de otro modo). Así, esta variable ordinal asume el valor de «0» si la lengua materna es el castellano y la persona no se autodefinió como «indígena»; asume el valor de «1», si la lengua materna es una lengua nativa o si la persona se autopercibió como «indígena», pero no las dos condiciones a la vez; y asume el valor de «2», si la lengua materna es el quechua u otra lengua nativa y la persona se autodefinió como «indígena».

1.6. Experiencias de discriminación en la vida cotidiana

Algunos estudios han sido diseñados especialmente para medir percepciones sobre discriminación (y exclusión) social. Es el caso del estudio de Sulmont (2005), quien investiga la *percepción* de la presencia de la discriminación en la sociedad en su conjunto y en el plano individual. La muestra fue nacionalmente representativa y estuvo compuesta por 1 600 personas mayores de dieciocho años, provenientes de zonas tanto urbanas como rurales. Con respecto al plano societal, se encontró que cerca o más de la mitad de los entrevistados perciben a la sociedad peruana o a los peruanos como muy o bastante conflictivos, machistas y racistas. En contrapartida, menos de un tercio de entrevistados considera que los peruanos somos exigentes de nuestros derechos, conscientes de nuestras obligaciones, respetuosos de los derechos humanos, y democráticos o iguales ante la ley. Con respecto al plano individual, el estudio utilizó una adaptación de la escala de discriminación utilizada en el *Detroit Area Study* (1995), la cual consiste en preguntarle a los entrevistados con qué frecuencia han experimentado en su vida diaria diversas situaciones (ocho ítems en total⁶²). El autor encontró que cerca o más de un tercio de los encuestados declaró haber experimentado con mayor frecuencia las siguientes situaciones: «sentir que la gente se comporta como si fuera mejor que uno mismo»; «sentirse tratado con menos respeto que otras personas»; «sentir que la gente se comporta como si uno no fuera inteligente». La principal razón esgrimida por las personas que manifestaron haber experimentado alguna vez al menos una de las situaciones que se les presentaron fue su condición económica (45%). La segunda razón fue la edad (25%), y la tercera, la «raza u origen étnico» (20%). Asimismo, Sulmont encontró que existe una asociación inversa entre el nivel educativo de la persona y la «intensidad de la discriminación experimentada»⁶³. A mayores niveles educativos, las experiencias de discriminación son menos intensas. Por otra parte, las personas que están desocupadas o que tienen trabajos por cuenta propia no calificados, y quienes son obreros o

⁶² Los ítems fueron los siguientes:

- Usted es tratado con menos respeto que otras personas.
- Usted recibe un servicio inferior que otras personas en tiendas o restaurantes.
- La gente se comporta como si pensara que usted no es inteligente.
- La gente se comporta como si tuviera miedo de usted.
- La gente se comporta como si usted fuera deshonesto.
- La gente se comporta como si ellos fueran mejores que usted.
- Usted es insultado o le ponen apodos despectivos.
- Usted es amenazado o acosado.

⁶³ El autor construyó una «escala de discriminación experimentada» a partir de los ocho ítems de la escala de discriminación utilizada en el *Detroit Area Study*. Los puntajes de dicha escala varían entre 8 y 40 y miden la discriminación experimentada en forma inversa; es decir, puntajes altos significan «menor intensidad de la discriminación», y puntajes bajos representan una «mayor intensidad de la discriminación».

campesinos, experimentan mayores niveles de discriminación que aquellos que son profesionales, pequeños o medianos empresarios, o empleados en el sector público o privado. Asimismo, las personas que viven en un área rural, se identifican como «gente de la sierra», y hablan una lengua nativa, experimentan un mayor nivel de discriminación que sus contrapartes de las zonas urbanas o que hablan el castellano⁶⁴.

2. BALANCE CRÍTICO DE LOS ESTUDIOS PRESENTADOS

Es el momento de hacer una sistematización y evaluación crítica de los estudios antes presentados. Sugeriré un conjunto de aspectos desde los cuáles calibrar críticamente las contribuciones, debilidades y ausencias de los estudios recientes sobre el fenómeno de la discriminación en el Perú.

2.1. La(s) pregunta(s) de investigación

La mayor parte de las investigaciones presentadas tiene como objetivo central verificar si existe o no discriminación racial⁶⁵ en diversos contextos sociales. Al mismo tiempo, se trata de calibrar si los factores socioeconómicos (interpretados, en algunos casos, como exclusión social) son tan o más decisivos que la discriminación racial. Son casi inexistentes los estudios que se preguntan cómo funciona la discriminación; es decir, cómo, en la práctica concreta y situada de los actores sociales, los criterios raciales interactúan, compiten, refuerzan, neutralizan o se subordinan a otras coordenadas de diferenciación como el nivel educativo, el tipo de trabajo, la forma de vestirse, la lengua materna, el dominio del lenguaje, la trayectoria de movilidad social de la persona, la pertenencia a una determinada red o círculo social, entre muchos otros (Santos, 2002)⁶⁶.

Algunos de los estudios presentados incorporan información cualitativa obtenida mediante entrevistas y observación participante. Este material es rico en pistas para entender la *dinámica* del juego discriminatorio en el país. Sin embargo, dado que el objeto de estudio consiste en verificar la existencia de discriminación racial, étnica, de clase, de género, entre otros tipos, la riqueza de este material es desaprovechada.

⁶⁴ La diferencia de las medias en la «escala de discriminación experimentada» son significativas con un nivel de confianza del 95%.

⁶⁵ Y en el caso de algunos estudios, se investigan también la discriminación de género, por orientación sexual, por edad, debida a la estética, entre otros tipos. Asimismo, es importante señalar que el estudio de Telles y Steele (2012) es el único de los presentados que no tiene como objetivo explícito estudiar la discriminación racial, sino evaluar si las características «raciales» hacen una diferencia o no («race matters») en los años de educación de la persona.

⁶⁶ Kogan (2013, p. 77) llega a reconocer la importancia de estudiar la dinámica de la discriminación, pero no profundiza en esto.

Es el caso del estudio de Valdivia (2003), cuya información cualitativa permite observar un abanico complejo de líneas demarcatorias que se imbrican y relacionan de forma variable según las circunstancias y contextos donde se daría la discriminación. Sin embargo, esta dinámica no es analizada ni teorizada por el autor. El material de Valdivia, por ejemplo, sugiere que los actores responden a la discriminación de diferentes maneras: la aceptan, contestan con ironía, reivindican lo que son, la cuestionan apelando a líneas simbólicas que no pasan necesariamente (o solamente) por lo «racial» o por lo «étnico». Esto se puede observar en los siguientes fragmentos:

«Serrana con orgullo. Y qué, ¿tú de dónde eres? ¿Eres del extranjero? ¿Qué cosa te crees?».

«¿Y tú qué haces [viviendo] aquí al lado de una chola? Vaya a buscarte un terreno por San Isidro o por Miraflores, tu casa» (Valdivia, 2003, pp. 82 y 84).

Ahora bien, en el caso del estudio de Benavides, Torero y Valdivia (2006) sí encontramos un intento de dar cuenta de la dinámica de la discriminación: los autores van a indagar cómo experimentan y cómo *responden* los pobladores afroperuanos a posibles prácticas discriminatorias en su contra. En síntesis, necesitamos primero replantear las preguntas, y después elaborar diseños de investigación que nos permitan dar cuenta de la *dinámica del fenómeno de la discriminación social*.

2.2. Las perspectivas teóricas y las categorías conceptuales

La mayor parte de estudios realizados utilizan la pareja conceptual *exclusión-discriminación* como perspectiva teórica. Considero que este es un buen punto de partida para aproximarse al fenómeno de la discriminación social. Ahora bien, algunos de los estudios revisados van más allá y sugieren una relación de interdependencia dialéctica entre exclusión-discriminación e identidad⁶⁷. Es decir, la exclusión social suele volver más susceptibles de experimentar discriminación a ciertos colectivos sociales; a su turno, la ocurrencia de eventos de discriminación puede contribuir a reproducir o agudizar la exclusión social; a su vez, la discriminación da lugar a diferentes respuestas por parte de los actores afectados, las cuales están relacionadas con la forma en que estos reelaboran la imagen que se hacen de sí mismos (autoimagen) y de los «otros» discriminadores de los cuales se diferencian y con los cuales se confrontan⁶⁸.

⁶⁷ Es el caso del estudio de Benavides *et al.* (2006).

⁶⁸ Por ejemplo, Benavides y otros 2006 sugieren que la colectividad afroperuana ha hecho suyo el color de la piel como una coordenada definitoria de su autoimagen (o identidad); en parte, como respuesta al trato discriminatorio recibido de los «otros», y en parte, como resultado de su experiencia histórica asociada a procesos de mestizaje cultural y debilidad organizativa, los cuales han restado

Ahora bien, si bien es cierto que algunos estudios han dado un paso adelante, desde el punto de vista teórico, al proponer una relación de interdependencia dialéctica entre exclusión, discriminación e identidad, al momento de *razonar* los resultados obtenidos se pierde de vista esta interdependencia dialéctica, con lo cual el análisis se vuelve estático y pierde poder explicativo.

Por otro lado, la mayoría de los estudios presentados distinguen explícita o implícitamente entre *discriminación, estereotipo y prejuicio*. Así por ejemplo, Galarza, Kogan y Yamada (2012) hacen suya la teoría de la *discriminación estadística*, la cual sugiere que en contextos de información limitada acerca de la productividad laboral de un individuo, los empleadores tenderán a basarse en ideas preconcebidas acerca del nivel de productividad promedio del *grupo* al que pertenece. Así, el empleador utilizará piezas de información observable (como la «raza», el aspecto físico, el apellido de origen) para realizar una inferencia «estadística» acerca de la productividad esperable del *individuo* perteneciente a un determinado grupo. Sobre esta base, tomará la decisión de contratarlo o no para un determinado puesto.

Este modelo teórico es un buen punto de partida, pero no es suficiente para explicar cómo se da la relación entre discriminación, estereotipos y prejuicios en el caso de ocupaciones específicas. Esto es crucial, dado que en el mencionado estudio de Galarza y otros (2012), el experimento ha sido diseñado de modo tal que se activen estereotipos en los empleadores. Así, al existir una alta correlación estadística entre «apellido de origen» y «belleza», se está reforzando el estereotipo por el cual «lo europeo es más bello». Ahora bien, ¿en qué tipo de trabajo puede ser relevante para un empleador la idea por la cual «lo europeo es más bello»? ¿Para un puesto de aeromoza? ¿Para un puesto de secretaria? ¿Para un puesto de vendedor de libros? ¿Para un tornero?

En consecuencia, la debilidad teórica de los estudios que asumen la noción de «discriminación estadística» es la ausencia de una teoría desarrollada y crítica sobre la relación entre características físicas, belleza, estereotipos y prejuicios para el caso de *ocupaciones específicas*. Esta teoría permitiría explicar cuándo (bajo qué condiciones), cómo, y por qué, operan ciertos estereotipos y prejuicios sobre lo racial o estético, los cuales llevarían a un empleador a tomar decisiones discriminatorias de contratación de personal⁶⁹.

En un trabajo anterior he identificado diferentes modelos en las ciencias sociales peruanas para pensar el fenómeno de la discriminación social (Santos, 2002): el «racismo peruano», «el modelo matemático para cholear», «la sociedad jerárquica» y

fuerza a otras prácticas culturales en tanto señas definitorias de su identidad. Esta es una hipótesis que amerita ser desarrollada y verificada empíricamente por los autores.

⁶⁹ Existe una rica literatura sociológica sobre el tema: Quillian (2006), Pager y Karafin (2009), Pager y Quillian (2005).

los «colores culturales». La existencia de diferentes modelos analíticos es un indicio de la complejidad del fenómeno de la discriminación en el Perú. Ahora bien, la mayor parte de los estudios revisados no tienen en cuenta la contribución de estos modelos, en particular la idea por la cual la discriminación es un juego en el que intervienen de *forma interactiva* una multiplicidad de factores. El peso que puedan tener las características físicas, lo estético, el tipo de trabajo, el nivel educativo, el uso y dominio del lenguaje, la pertenencia a una red social, la oposición costeño-serrano, entre muchas otras coordenadas de identificación social, es variable y dependerá de los contextos sociales y circunstancias históricas del país. En este sentido, suscribo plenamente las ideas de Alejandro Ortiz a este respecto:

En el Perú, como en México, Guatemala, Ecuador, Bolivia, darse el título de blanco es un asunto complicado. Es bien conocido que entre nosotros el dinero, la educación, la manera de hablar, el idioma que emplea, el tener coche, blanquean o bien oscurecen. A mayor prestigio más blancura, y lo contrario es oscuridad, un indio de aspecto pero que es antropólogo, habla castellano, inglés, y tiene el quechua como adorno, que es doctorado en Yale, es blanco... social y en principio... pues, en determinadas circunstancias, su blancura podrá ser puesta en duda. Los rasgos físicos raciales son un componente más de un conjunto de criterios para discriminar a una persona: sexo, edad, prestancia, dinero, títulos, si es provinciano y, bueno, también el color de su piel y los rasgos raciales de su cara. Es un juego sutil y complejo que los antropólogos no han estudiado, pues se preocupan más en hallar en Lima lo que hay en Luisiana [...]. Estudiar el supuesto racismo en el Perú es tener en cuenta solo un elemento entre muchos otros; aislándolo, se le confunde antes que rescatar lo específico de la discriminación en nuestros países [...]. En lugar de aislar, habría que empezar reconociendo las variables discriminatorias; y luego tratar de conocer cuáles son las reglas de ese juego, cómo se combinan y rastrear sus aplicaciones... (Ortiz, 1998, pp. 34-40).

Ahora bien, los estudios presentados hacen uso de las nociones de «raza» y «discriminación racial». En general, la noción de «raza» va a ser entendida como una herramienta productora de diferencias usada por los sujetos sociales (por ejemplo, Kogan, 2012)⁷⁰. ¿De qué diferencias estamos hablando? De las diferencias en el aspecto físico o diferencias fenotípicas (color de la piel, color y forma de los ojos, el color del cabello, grosor de la nariz y labios, pómulos, etc.). Así, por ejemplo, según Galarza y otros (2012) tiene sentido hablar de la «raza blanca» y la «raza andina». Por su parte, para Moreno y otros (2012) hace sentido hablar de la «raza»⁷¹

⁷⁰ La noción de «raza» está asociada a categorías históricamente constituidas y de origen colonial, tales como «negro», «blanco», «indio», «africano», «asiático». Al respecto véase Quijano (2000) y Wade (2008).

⁷¹ O «intensidad racial indígena» y así sucesivamente.

indígena», la «raza mestiza» y la «raza blanca», mientras que para Valdivia (2012) tiene sentido hablar de «fenotipo indígena» o «no blanco».

El problema con expresiones como «raza blanca» o «raza andina» es que la noción de «raza» deja de funcionar como una *categoría analítica* para convertirse en una cosa, pues se sugiere la existencia de un grupo cerrado, estable y monolítico⁷². En este sentido, considero que hay dos formas de enfrentar el riesgo de cosificar la noción de «raza»: (i) estudiar los procesos sociales por los cuales unos actores clasifican (y son clasificados) a otros mediante etiquetas que *parecen referirse solamente a las características fenotípicas*. Estos procesos sociales de «racialización» expresan luchas sociales y políticas en una sociedad⁷³. Esta es la línea de trabajo propuesta por Brubaker (2004); (ii) analizar el valor *simbólico* de características fenotípicas *específicas* en contextos particulares, *sin* usar la noción de «raza» como concepto teórico⁷⁴. Por ejemplo, un investigador podría estudiar si un determinado color de piel u ojos importa para ser contratado en determinadas ocupaciones. Si este fuera el caso, el investigador dirá que tal o cual característica física tiene tal o cual gravitación para conseguir empleo en una ocupación particular.

La noción de «belleza» es utilizada en los estudios de Galarza y otros (2012, p. 109) así como de Yamada y Galarza (2012). Estos autores entienden la belleza como el «nivel de apariencia física» y consideran que se trata de una variable «claramente subjetiva» en la medida que depende de la perspectiva del observador. Sin embargo, esto es cierto de muchos otros fenómenos: la opinión que tiene un ciudadano de un candidato político, la evaluación del sabor de un plato de comida, la calificación que una persona hace de la forma de vestir de otra. Los fenómenos mencionados son eminentemente sociales, y la evaluación asociada a ellos es más bien de naturaleza *intersubjetiva*. En este sentido, el mencionado estudio adolece de una *teoría sobre lo estético* como fenómeno social y su importancia en la sociedad⁷⁵. La presencia de una teoría sobre la estética ayudaría a entender cuándo, cómo y por

⁷² Al respecto véase la importante propuesta de Brubaker (2004). Por otro lado, se debe indicar que en algunos casos (pero no en todos), la noción de «raza», asociada al color de la piel (pero también a la «ascendencia y los antepasados»), podría tener sentido. Esta es la tesis de Benavides y otros (2006) con respecto a los afroperuanos.

⁷³ A la luz de esta idea, el «choleo» podría ser interpretado como la forma peruana de «racialización», la cual parece referirse solamente a las características físicas del «choleado», cuando en realidad están operando una multiplicidad de coordenadas de identificación social. Asimismo, cuando una persona responde a una pregunta de autoidentificación en una encuesta (o entrevista) estamos frente a un proceso de clasificación en un contexto particular (entre muchos otros). Lo mismo ocurre cuando un encuestador clasifica el color de la piel de un encuestado usando como instrumento una «paleta de colores».

⁷⁴ Al respecto véase el interesante debate suscitado en la revista *Ethnic and Racial Studies*, a propósito de un artículo de Michael Banton (2012).

⁷⁵ En este sentido, es menester distinguir entre lo estético como *discurso* y como *práctica*. Asimismo, es crucial una perspectiva de género que incorpore al cuerpo como locus de individuación, de pre-

qué un empleador tendría en cuenta «el nivel de apariencia física» al momento de preseleccionar a un candidato para un puesto de trabajo.

2.3. La forma de medir el concepto de «raza»

Sulmont (2012) ha demostrado convincentemente cómo la pregunta e indicador elegidos por el investigador tienen implicancias en la medición del concepto de «etnicidad» en las encuestas sociales y de opinión. Ahora bien, en varios de los estudios revisados se constata un esfuerzo por medir el concepto de «raza». En el caso del estudio de Moreno y otros (2012), los monitores del estudio clasificaron a una persona en un determinado punto de una escala de intensidad racial («indígena» o «blanca»), para lo cual consideraron el color de la piel, el color del cabello, la forma y color de los ojos, entre otros. Por su parte, en la investigación de Telles y Steele (2012) el encuestador ubicó el color de la piel (rostro) del encuestado en una escala de intensidad racial, usando para ello una paleta de colores compuesta por once tonos de piel (de más «claro» a más «oscuro»). A su turno, en el estudio de Kogan y otros (2012) la variable «raza» fue medida de dos maneras: como el apellido de la persona y como su aspecto físico. Este último criterio fue medido a partir de una evaluación de fotos realizada por los investigadores en la que se consideraron el color de la piel (primer factor considerado), el color y forma de los ojos, el color del cabello, el color y grosor de los labios, el vello facial (para el caso de los hombres), el grado de poblamiento de las cejas, la forma y el tamaño de la nariz, entre otros marcadores. Como quedó dicho antes, en el estudio de Yamada y otros (2012) se usó el apellido de la persona como indicador de su «raza». ¿Qué decir de estos intentos de medir el concepto de «raza»? Encuentro dos problemas fundamentales:

- a) Se asume que las *características físicas o fenotípicas* constituyen el único criterio que se utiliza para determinar la «raza» de una persona. Ahora bien, la experiencia histórica peruana (De la Cadena, 2004) y latinoamericana muestra que esto no es así⁷⁶. En este sentido, la categorización realizada por monitores y encuestadores es un ejercicio que no da cuenta de la complejidad y dinámica de la clasificación «racial» en las sociedades latinoamericanas.
- b) Se asume que la clasificación que *otros* hacen de una persona es invariable. Es decir, que independientemente del contexto social, la persona será definida en términos «raciales» de la misma manera⁷⁷. Esto es claramente cuestionable a

sentación del yo, y de expresión de relaciones de poder. Al respecto véase Villa (2013). También se requiere una teoría del nexo entre modelos estéticos, etnocentrismo y dominación cultural.

⁷⁶ Véase Washington (2004).

⁷⁷ Estos estudios deberían incluir análisis adicionales en los cuales la clasificación racial realizada por el encuestador (o monitor) sea la variable dependiente, modelada en función de factores como el nivel

la luz de la experiencia histórica peruana y latinoamericana. El clásico concepto de Wagley (1968) de «raza social», que debe ser entendido como *raza contextual*, apunta en esta dirección.

2.4. Las preguntas que se hacen para medir el concepto de discriminación

En los estudios presentados hay diferencias en los resultados sobre la existencia y vigencia de la discriminación, dependiendo de qué y cómo se pregunte (ver tabla 1 en el anexo). Si tenemos en cuenta la *dimensión* del concepto de discriminación capturada por la pregunta realizada, se puede observar que en la mayor parte de los casos esta no permite distinguir si los encuestados se refieren a un maltrato recibido en una interacción, o a un trato diferenciado que implica negación de oportunidades y derechos, o a ambas cosas. En el caso del estudio de Sulmont (2005), dado que se propusieron situaciones específicas a los encuestados, sí es posible distinguir ambas dimensiones del concepto de discriminación, al punto que se puede afirmar que la mayor parte de las situaciones de la «escala de discriminación» se refieren a un maltrato, o bien a un trato jerárquico. Con respecto al *destinatario* de la discriminación, hay diferencias en las preguntas planteadas: el individuo encuestado, el grupo al que pertenece el encuestado, «otros» (distintos al encuestado). Esto tiene implicancias en los resultados obtenidos: los encuestados tienden a afirmar en mayor medida la existencia de discriminación cuando «otros» (o «la sociedad») la experimentan, en comparación con el caso en el cual ellos mismos la han vivido. Asimismo, el *marco temporal* de la pregunta varía en los estudios revisados: en algunos casos se pregunta por la ocurrencia de discriminación en algún momento de la vida del encuestado; en otros, por el tiempo presente. En consecuencia, la forma de preguntar explica, en parte, las diferencias en los resultados con respecto a la ocurrencia de discriminación.

2.5. Las formas de identificar la existencia de discriminación

Existen diversas formas de identificar la existencia de discriminación en la literatura especializada (Pager y Shepherd, 2008). En los estudios revisados podemos distinguir las siguientes modalidades: percepciones sobre la discriminación experimentada (por ejemplo, Valdivia, 2003; Sulmont, 2005), reportes realizados por los potenciales discriminadores (por ejemplo, Kogan y otros, 2013), discriminación que es inferida mediante un análisis de regresión (por ejemplo, Montero y Yamada, 2012), diseños experimentales (por ejemplo, Galarza y otros, 2012; Moreno y otros, 2012). Cada una de estas entradas tiene limitaciones que deben ser explicitadas⁷⁸: en los estudios

educativo, la ocupación y la lengua del *encuestado*. Además, habría que controlar la autopercepción racial y las variables socioeconómicas del encuestador (o monitor).

⁷⁸ Los autores revisados no siempre reconocen las limitaciones de sus estudios.

sobre discriminación percibida siempre queda la pregunta abierta sobre el grado en el cual la percepción subestima o sobreestima la ocurrencia de las prácticas discriminatorias; en el caso de las investigaciones que registran la versión de los potenciales discriminadores hay que tener presente que los estereotipos o prejuicios («raciales») que se puedan encontrar no necesariamente se traducen en *prácticas* discriminatorias; a su turno, en los estudios econométricos siempre existe el riesgo de variables omitidas, con lo cual la explicación de una brecha educativa o laboral no se debería a la presencia de discriminación racial o étnica sino a la variable no controlada; finalmente, en el caso de los estudios experimentales hay problemas de validez externa, es decir, si los resultados pueden ser generalizados a otros contextos sociales⁷⁹.

Reconocidas las limitaciones mencionadas, estas formas de identificar la discriminación constituyen avenidas útiles y valiosas que han producido los resultados revisados líneas arriba. En este contexto, ¿qué balance crítico hacer de estos resultados? ¿Qué conocemos y no conocemos sobre el fenómeno de la discriminación racial, étnica y social (clase)?

2.6. Los resultados y las interpretaciones (discutibles) que se hace de estos

Los estudios revisados parecen sugerir que existe una evidencia variada y convergente de discriminación «racial», étnica, de clase, de género, por razones estéticas, en diversos ámbitos de la vida social: mercado de trabajo (contratación e ingresos), empresa, salud, educación, al realizar trámites relacionados con los servicios en una dependencia pública y en espacios informales de la vida cotidiana. Ahora bien, se debe tener mucho cuidado al momento de comparar los resultados de estas investigaciones, pues no siempre son comparables. Así, por ejemplo, el estudio de Valdivia (2003) indaga por la ocurrencia de discriminación, entre otros contextos, al solicitar servicio en una dependencia pública. Por su parte, el estudio de Montero y Yamada (2011) investiga la presencia de discriminación al realizar trámites relacionados con servicios en una dependencia pública. ¿Son comparables estos estudios? Dado que no sabemos a ciencia cierta qué entendieron por discriminación los encuestados en el estudio de Valdivia (2003), su comprensión de sentido común podría ser distinta de aquella de Montero y Yamada en su estudio econométrico. Por ejemplo, los encuestados en el estudio de Valdivia podrían haber entendido la discriminación como «maltrato⁸⁰» (por ejemplo, alzar la voz) de parte de un empleado público;

⁷⁹ Además, estos estudios experimentales pueden ser usados solo en determinados puntos del proceso de toma de decisiones (por ejemplo, al momento de la preselección de postulaciones a un trabajo, o en la entrevista de trabajo, pero *no* en el proceso de promoción laboral o despido).

⁸⁰ Justamente, en el estudio cualitativo de Valdivia (2012) sobre la atención a los pacientes en los servicios de salud se encontró que para estos el «maltrato» (por ejemplo, gritar o insultar) y la «discriminación» *suelen ser nociones intercambiables*.

mientras que para los mencionados investigadores la discriminación se refiere más bien a recibir un trato distinto⁸¹ al momento de hacer un trámite debido a la «raza» o «etnicidad».

Hecha esta salvedad, es importante señalar que en varios de los estudios revisados es posible interpretar los resultados de otra manera. Por ejemplo, los estudios que afirman haber encontrado indicios de «discriminación racial» (por ejemplo, Galarza y otros, 2012; Moreno y otros, 2012; Kogan y otros, 2012) pueden ser leídos de otro modo. Como ya quedó dicho, estos estudios tratan el concepto de «raza» como una cosa, como si se refiriese a un grupo cerrado y monolítico. Una interpretación alternativa consiste en afirmar que los mencionados estudios brindan evidencia sobre la importancia de *determinadas características físicas* (o fenotípicas) de una persona en diferentes contextos sociales. Más aún, en ciertos casos, las consideraciones estéticas pueden inclinar la balanza a favor de unos en detrimento de otros (Galarza y Yamada, 2012). En consecuencia, sostengo que no es necesario hipotecarse a la noción de «raza» para dar cuenta de la relevancia de determinadas características físicas, de determinadas partes del cuerpo (y la evaluación estética que se hace de estas), en tanto coordenadas útiles para comprender el fenómeno de la discriminación social⁸².

Por otro lado, es interesante constatar una suerte de desencuentro: mientras la mayor parte de los estudios presentados pone el énfasis en demostrar la vigencia de la discriminación «racial» o «étnica», en algunas investigaciones los encuestados sostienen de forma mayoritaria que fueron discriminados por falta de acceso a determinadas redes sociales («por no tener conocidos o 'vara'») o por razones económicas. Una posible explicación sería indicar que la discriminación «racial» es un tema tabú, por ser una experiencia dolorosa. De ahí que operaría un mecanismo de «negación» (Callirgos, 1993; Portocarrero, 1993; Manrique, 1999). Otra posibilidad, que suscribo, es que los encuestados están calibrando el *peso* de los diferentes factores que pueden intervenir en la discriminación experimentada. A la luz de esta ponderación, las conexiones y los recursos económicos aparecen como más importantes que las consideraciones «raciales».

Otro punto digno de atención es la discrepancia que parece existir en algunos de los hallazgos obtenidos con metodologías cuantitativas y cualitativas. Por ejemplo, en el estudio de Valdivia (2003), la lengua materna en tanto razón de discriminación es mencionada por una minoría de encuestados; en cambio, en las entrevistas realizadas aparece como una razón central de la discriminación o maltratos sufridos

⁸¹ Que es diferente a un «maltrato».

⁸² Incluso en el caso de los afroperuanos, se puede fundamentar la importancia del color de la piel como coordenada clave para su autoidentificación, sin tener que recurrir a la noción de «raza» («raza negra»).

al migrar a Lima o al Cusco ⁸³. Como sugiere el autor, una posible explicación tiene que ver con las potencialidades y limitaciones de cada instrumento.

Los estudios cuantitativos presentados no nos ayudan a entender la dinámica de la discriminación; es decir, *cómo funciona*. Sin embargo, los estudios cualitativos (o que tienen tal componente) nos dan algunas pistas para entender esta dinámica. Subrayo dos ideas matrices: (i) la imbricación de las líneas étnicas, de clase y las características fenotípicas (entre otras coordenadas); (ii) entender esta imbricación y el *peso variable* que adquieren dichas líneas, en el contexto de una sociedad jerárquica como la peruana; es decir, una en la cual se dan patrones de trato que siempre dejan en claro, explícita o implícitamente, consciente o inconscientemente, quién es *más* y quién es *menos* en la situación de interacción.

Con respecto a esto último, una teoría sobre las sociedades jerárquicas⁸⁴ ayudaría a comprender mejor lo que, por ejemplo, Valdivia (2012) denomina «paternalismo vertical», o las respuestas afirmativas que los encuestados en el estudio de Sulmont (2005) dieron a enunciados como «sentir que la gente se comporta como si fuera mejor que uno mismo»; «sentirse tratado con menos respeto que otras personas»; «sentir que la gente se comporta como si uno no fuera inteligente». Tal teoría dirigiría nuestra atención a los ejes en torno a los cuales se establecen las diferencias jerarquizadoras: el tipo de ocupación, el nivel educativo, la lengua que se habla y su dominio. Por ejemplo, cuando la paciente simulada «no indígena», de clase media baja y educación técnica hace lo que «no le corresponde» (expresar sus preferencias y discrepar con el médico), el galeno no acepta esto y se produce el «fuerte intercambio verbal».

2.7. Lo que todavía no conocemos

A partir de la revisión realizada podemos indicar que existen dos ausencias cruciales en la literatura sobre el fenómeno de la discriminación: (i) la comprensión de la dinámica de la discriminación; es decir, cómo interactúan y se relacionan los factores individuales, organizacionales e institucionales que explican la discriminación (Pager y Shepherd, 2008); en este sentido, es importante diseñar estudios que comparen sistemáticamente cómo funcionan las prácticas y reglas del juego discriminatorio en distintos contextos organizacionales e institucionales⁸⁵; (ii) las conexiones y las redes sociales en las que forma parte el individuo pueden contribuir

⁸³ En el caso del estudio de Benavides y otros (2006) ocurrió algo similar con respecto a la centralidad de la discriminación en las vidas de encuestados y entrevistados, respectivamente.

⁸⁴ Al respecto pueden verse Nugent (2012) y Santos (1999, 2002).

⁸⁵ Para este propósito es indispensable triangular críticamente herramientas cuantitativas y cualitativas de investigación.

a que este sea más o menos vulnerable a ser discriminado, o más o menos proclive a discriminar a otros, o ambas cosas (ser discriminado y discriminar). En este sentido, es una ausencia en la literatura el papel de las *redes* sociales de la discriminación.

Espero que esta revisión crítica de la literatura sobre las discriminaciones en el Perú estimule el debate y la investigación, y como consecuencia de esto, se dé un avance en nuestra comprensión de este fenómeno social que nos toca a todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ames, P. (2011). Cultura y desigualdad: discriminación, territorio y jerarquías en redefinición. En J. Cotler y R. Cuenca (eds.), *Las desigualdades en el Perú: balances críticos* (pp. 225-271). Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Banton, M. (2012). The colour line and the colour scale in the twentieth century. *Ethnic and Racial Studies* 35(7), 1109-1131. Londres: Routledge. doi:10.1080/01419870.2011.605902.
- Benavides, M., Torero, M. y Valdivia, N. (2006). Pobreza, discriminación social e identidad: el caso de la población afrodescendiente en el Perú. En J. Stubbs y H. Reyes (eds.), *Más allá de los promedios: afrodescendientes en América Latina*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Brubaker, R. (2004). *Ethnicity without groups*. Harvard: Harvard University Press.
- Callirgos, J. C. (1993). *El racismo. La cuestión del otro (y de uno)*. Lima: DESCO.
- Castillo, M., Petrie, R. y Torero, M. (2010). Ethnic and social barriers to cooperation: experiments studying the extent and nature of discrimination in urban Peru. En H. Ñopo, A. Chong y A. Moro (eds.), *Discrimination in Latin America: an Economic Perspective* (pp. 13-36). Washington D.C.: Inter-American Development Bank.
- Castro, J. F., Yamada, G. y Asmat, R. (2012). Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 19-60). Lima: Universidad del Pacífico.
- De la Cadena, M. (2004). *Indígenas mestizos: raza y cultura en el Cusco*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Galarza, F. y Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Documento de discusión. Lima: Universidad del Pacífico.
- Galarza, F., L. Kogan y G. Yamada (2012). Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 103-135). Lima: Universidad del Pacífico.

- Kogan, L. (2012). Desestabilizar el racismo: el silencio cognitivo y el caos semántico. En C. Sanborn (ed.), *La discriminación en el Perú: balance y desafíos* (pp. 29-49). Lima: Universidad del Pacífico.
- Kogan, L., Fuchs, R. y Lay, P. (2013). *No... pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Kogan, L., Kámiche, J. y Lay, P. (2012). ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 137-217). Lima: Universidad del Pacífico.
- Manrique, N. (1999). *La piel y la pluma: escritos sobre literatura, etnicidad y racismo*. Lima: SUR - CIDIAG.
- Montero, R. y Yamada, G. (2011). Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 219-278). Lima: Universidad del Pacífico.
- Moreno, M., Ñopo, H., Saavedra, J. y Torero, M. (2012). Detecting gender and racial discrimination in hiring through monitoring intermediation services: the case of selected occupations in Metropolitan Lima, Peru. *World Development* 40(2), 315-328. doi:10.1016/j.worlddev.2011.05.003
- Nugent, G. (2012). *El laberinto de la choledad: páginas para entender la desigualdad* (segunda edición). Lima: Fondo Editorial UPC.
- Ortiz, A. (1998). El término *raza* como homonimia. Unas reflexiones sobre las actitudes y el discurso sobre las razas en el Perú. En *El individuo andino contemporáneo: sobre el andino, los prejuicios y el racismo* (pp. 32-40). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pager, D. y Karafin, D. (2009). Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision-making. *Annals of American Academy of Political and Social Sciences*, 621, 70-93.
- Pager, D. y Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3), 355-380.
- Pager, D. y Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- Planas, M. y Valdivia, N. (2009). *Discriminación y racismo en el Perú: un estudio sobre modalidades, motivos y lugares de discriminación en Lima y Cusco*. Documento no publicado. Lima: GRADE / UPCH.
- Portocarrero, G. (1993). *Racismo y mestizaje*. Lima: SUR.
- Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas* (pp. 201-246). Buenos Aires: UNESCO-CLACSO.
- Quillian, L. (2006). New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.

- Santos, M. (1999). *¿Sabes con quién estás hablando? Un ensayo sobre la dinámica individuo-persona en la sociedad peruana*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Santos, M. (2002). La «cuestión racial»: un ajuste de cuentas en tiempos de globalización y posmodernidad. *Debates en Sociología*, 27, 133-171.
- Sulmont, D. (2005). *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados*. Lima: Estudio para la Defensa y los Derechos de la Mujer.
- Sulmont, D. (2012). Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar. En C. Sanborn (ed.), *La discriminación en el Perú* (pp. 51-74). Lima: Universidad del Pacífico.
- Telles, E. y Steele, L. (2012). Pigmentocracy in the Americas: how is educational attainment related to skin color? *Americas Barometer Insights*, 73, 1-9.
- Torero, M., Saavedra, J., Ñopo, H. y Escobal, J. (2004). An invisible wall? The economics of social exclusion in Perú. En M. Buvinic, J. Mazza y R. Deutsch (eds.), *Social inclusion and economic development in Latin America* (pp. 221-245). Washington D.C.: Inter-American Development Bank / Johns Hopkins University Press.
- Valdivia, N., Benavides, M. y Torero, M. (2007). Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente. En *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú* (pp. 603-655). Lima: GRADE.
- Valdivia, N. (2003). Etnicidad, pobreza y exclusión social: la situación de los inmigrantes indígenas en las ciudades de Cusco y Lima. En J. Uquillas, T. Carrasco y M. Rees (eds.), *Exclusión social y estrategias de vida de los indígenas urbanos en Perú, México y Ecuador* (pp. 29-129). Quito: Banco Mundial/Fideicomiso Noruego.
- Valdivia, N. (2012). La discriminación en el Perú y el caso de los servicios de salud: resultados de un estudio cualitativo en el Valle del Mantaro. En C. Sanborn (ed.), *La discriminación en el Perú: balance y desafíos* (pp. 85-111). Lima: Universidad del Pacífico.
- Villa, J. (2013). *Diseñando el cuerpo: la estética corporal masculina en jóvenes de sectores altos de Lima*. Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Sociales, PUCP.
- Wade, P. (2008). Race in Latin America. En D. Poole (ed.), *Blackwell companion to Latin American anthropology* (pp. 177-192). Oxford: Blackwell.
- Wagley, Ch. (1968). The concept of social race in the Americas. En *The Latin American tradition: essays on the unity and the diversity of Latin American culture*. New York: Columbia University Press.
- Washington, S. (2004). *Principles of racial taxonomy*. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association. San Francisco.
- Yamada, G., Lizaraburu, A. y Samanamud, K. (2012). La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano. En F. Galarza (ed.), *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (pp. 61-101). Lima: Universidad del Pacífico.

ANEXO

Tabla 1. Tipo de pregunta y la dimensión asociada a la discriminación que estaría midiendo

Pregunta	Dimensión de la discriminación	Destinatario	Marco temporal	Nivel en el que opera la discriminación	Estudio/base de datos
Pregunta sobre discriminación experimentada por el <i>encuestado</i> en diferentes contextos institucionales	Maltrato/acceso a oportunidades	Individuo (encuestado)	-Últimos cinco años -Alguna vez en la vida	Intersubjetivo	-ENAH0 2012 -Encuesta sobre Exclusión Social de GRADE (2002) -Estudio sobre población afroperuana (2006)
Pregunta sobre la pertenencia a un <i>grupo</i> que es discriminado	Maltrato/acceso a oportunidades	Grupo al que pertenece el individuo	-Presente	Grupal	-Latinobarómetro (2009-2011)
Pregunta sobre discriminación experimentada por <i>otros</i> (individuos, grupos, colectividades)	Maltrato/acceso a oportunidades	Otros	-Presente	Intersubjetivo	-Encuesta sobre Derechos Humanos del Ministerio de Justicia (2013) -Latinobarómetro (2009-2011) -Encuesta sobre Exclusión Social y Discriminación (2005)
Pregunta sobre la ocurrencia de la discriminación en la <i>sociedad</i>	Maltrato/acceso a oportunidades	Otros	-Presente	Societal	-Encuesta sobre Derechos Humanos del Ministerio de Justicia (2013) -Encuesta sobre Exclusión Social y Discriminación (2005)
Situaciones de la vida cotidiana experimentadas por el <i>encuestado</i>	Maltrato/trato jerárquico	Individuo (encuestado)	-Presente	Intersubjetivo	-Encuesta sobre Exclusión Social y Discriminación (2005)