



*Del racismo no nos libramos así nomás en Europa, en Estados Unidos, en el Perú. Triste realidad que debemos derrotar. (Foto: Daniel Pajuelo)*

*“Ay, no grites ya, cholita de cuarta”*

**Rocío TRINIDAD\***

## AHORA HABLO YO, ¡CALLA, RACISTA!

“Ay, no grites ya, cholita de cuarta”. Eso me dijeron a mí una mañana.<sup>1</sup> No es ficción, es la triste realidad que seguramente ocurre todos los días en nuestro mal querido Perú: el uso de una alusión racista a modo de insulto.

Era temprano cuando saqué a pasear a Sara y Sigmund, mis pequeños perritos. Llevaba yo en la mano una bolsita para recoger sus deposiciones y ellos iban con sus respectivas correas.<sup>2</sup> A poco de caminar nos topamos de improviso con un gran y gordo labrador, suelto y sin correa. Me preocupé al verlo, pues no sabía cómo podía reaccionar con mis perros, aunque también me apené por la posibilidad de que estuviera perdido. Luego de cargar a mis perritos para ponerlos a buen recaudo, me di con la ingrata sorpresa de que el perro tenía dueña, quien muy oronda revisaba su Blackberry. En fin, pensé, por lo menos no está solo. Bajé a mis perros al suelo y el labrador se acercó, con natural curiosidad, entonces le pedí amablemente a la dueña que llamara a su perro, a lo que ella respondió “no hace nada”. Nuevamente le dije “llama a tu perro” y recibí la misma respuesta. Su labrador seguía husmeando a mis perritos, sobre todo

a Sigmund, por quien yo temía tuviera una mala reacción, pues hacía poco fue atacado por otro perro grande. Entonces, con voz fuerte y clara insistí, “saca a tu perro” y ella respondió “ay, no grites ya, cholita de cuarta”.

En ese momento no podía entender nada, es decir, ¿qué sucedía?, ¿dónde estaba?, ¿qué pasó? Un perro sin cadena, una dueña irresponsable, un llamado de atención sumamente justificado y, de pronto, un insulto racista. Había que actuar. Le dije “¿qué?, encima que tienes la frescura de sacar a tu perro sin cadena me discriminas, eres una racista. Estamos en el siglo XXI. Soy una ciudadana del siglo XXI y no voy a permitir que uses el insulto racista para justificar tus errores. ¡Insolente!”. Frente a ello, la guapa joven solo atinó a caminar ligera como una *top model*, brindándome toda la indiferencia de su espigada espalda, mirando su Blackberry y de vez en cuando llamando a su perro. Ante mis reclamos en voz alta, solo atinaba a voltear con desesperante cadencia a decirme “shuuuu, cállate”, mostrando sus brillantes *brackets*.

Ante cada “shuuu”, mi paciencia decrecía al tiempo que mi indignación se incrementaba. ¿Qué, encima que me insulta, que me agrede, que no puedo caminar tranquila en la calle, me quiere callar? Sabiendo que era vecina de la zona, le dije “¡muy bien, así quieres las cosas, pues te voy a denunciar! Camina que quiero ver dónde vives para enviarte una notificación, camina, camina”. Ella optó por no moverse y me dijo que yo era una acosadora, que me denunciaría por acoso. Vi a un sereno a lo lejos, lo llamé y se

\* Antropóloga. Pontificia Universidad Católica del Perú.

1 Sucedió el 13 de marzo de este año en la cuadra 10 de la avenida Trinidad y Morán, en el distrito de Lince.

2 De acuerdo con la Ley 27596, Ley que Regula el Régimen Jurídico de Canes, los animales de compañía deben salir a pasear con sus respectivos collares. Y, según la Ordenanza Municipal 062-2003 de la Municipalidad Distrital de Lince, las deposiciones de los animales deben ser recogidas.

acercó. En ese momento, el gran labrador, que estaba algo tenso, se me acercó y me abrazó de la cadera, ante la mirada del sereno. Con la indignación que me embargaba, no tenía miedo. Un tanto asustada, la dueña intentaba llevárselo, pero, como no tenía correa, solo lo hacía tirando de una de sus orejas. Irresponsabilidad total. Finalmente, el Serenazgo de Lince levantó un acta por tenencia irresponsable de mascotas y notificaría a la muchacha en los siguientes días por pasear a su perro sin correa.<sup>3</sup> Aunque en el acta levantada dejé constancia del desencadenante del evento y el sereno que me atendió entendió mi punto de vista, este nada podía hacer frente al comportamiento racista y discriminador de la joven, pues no era de su competencia.

### **RASTREANDO EL FENOTIPO: "MÁS CHOLA SERÁS TÚ"**

Regresé a casa indignada y escribí lo ocurrido en mi cuenta de Facebook. Inmediatamente muchos amigos y amigas virtuales se solidarizaron conmigo, resaltaron el hecho de que no me hubiese dejado avasallar y por haber confrontado a la joven en cuestión. Pero hubo también quienes, sorprendentemente, buscaron levantar mi abatido ánimo mañanero con frases como "le hubieras dicho más chola serás tú" y "síguela a su casa y verás que es una Pampañaupa", aludiendo a la popular familia de origen andino de la serie *Al fondo al sitio*. Ambas sugerencias, lejos de alentarme, me hundieron más. Definitivamente —pensaba— hay quienes no entienden el fondo de la cuestión.

Ambas sugerencias apelaban a la observación del cuerpo y la piel, en la búsqueda de las fuentes esenciales en las que se basan las diferencias raciales. Es decir, planteaban recurrir al fundamento biológico a partir del cual se naturalizan las diferencias entre los grupos y los individuos. La primera sugerencia implicaba hacer una lectura fenotípica de la joven, para detectar un elemento racialmente rebatible y utilizarlo a modo de respuesta. Es decir, combatir el racismo con más racismo. La segunda buscaba poner en evidencia los orígenes raciales de la joven en cuestión, en el entendido de que quizá ella no los manifieste, pero posiblemente conociendo a su familia se podrían detectar. El problema no es quién era más o menos chola, si ella o yo; o si su familia o la mía era más o menos serrana. Nuevamente, apelar a ese tipo de argumentos es basarse solo en las características observables y eso no nos conduce más que a un espejismo. Como Peter Wade sostiene: "La noción de que las razas existen con características físicas definibles y, aún más, que algunas razas son superiores a otras es el resultado de procesos históricos"<sup>4</sup> y de que estamos insertos en relaciones de poder. Ello pone de manifiesto que las razas son fundamentalmente construcciones sociales y no productos biológicos.

3 La base de esta sección es el post publicado en mi cuenta de Facebook, con arreglos mínimos.

4 Wade, Peter, "Raza y etnicidad en Latinoamérica". En: *Raza y etnicidad en Latinoamérica*. Quito: Abya-Yala, 2000, p. 21.



*El puficán nuestro de los parques residenciales fue el detonante de un indignante lío racista. (Foto: viajedeperros.blogspot.com)*

### **DISCRIMINACIÓN: LA RAZA, UNA IDEA CON EFECTOS PRÁCTICOS**

El hecho de que las razas sean una construcción social no significa que no existan o que no tengan efectos prácticos. Sobre la base del aspecto externo se han creado divisiones entre grupos, clasificaciones jerárquicas y legitimado el poder de unos grupos sobre otros. En suma, el discurso biológico de la raza, en combinación

con otras variables como el género y la generación, se han utilizado para establecer diferencias, exclusiones e inclusiones. Veamos algunos ejemplos.

La reciente investigación de Galarza, Kogan y Yamada<sup>5</sup> ha identificado “la presencia de discriminación en la primera etapa de contratación en el mercado laboral de Lima Metropolitana”. Esta se manifiesta en términos de “sexo”, en la preferencia de los hombres sobre las mujeres; y de “raza”, la cual se fundamenta en “el origen del apellido”. Los investigadores han hallado que los postulantes de “apellido blanco” tienen preferencia sobre los “andinos”, incluso entre los que

5 Galarza, Francisco, Liuba Kogan y Gustavo Yamada, “Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral”. En: Francisco Galarza, editor, *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico, 2012.



*Una manchita que obliga a un gringuito tímido a pasarse a la vereda de enfrente. (Foto: Susana Pastor)*

cuentan con preparación y capacidades laborales equivalentes (p. 128).

Hace más de cinco años, los investigadores Ñopo, Saavedra, Torero y Moreno<sup>6</sup> encontraron que en Lima Metropolitana el factor racial y de género influía en la selección de personal para ciertos puestos de trabajo. Su estudio reportó la existencia de “una mayor incidencia de trabajadores indígenas en la ocupación de asistentes contables/administrativos y una mayor incidencia de blancos en las ocupaciones de vendedores y secretarías” (p. 25). Si tomamos en cuenta el reciente caso de discriminación laboral en la Universidad Peruana Telesup, la cual en marzo de

2013 emitió una publicidad para buscar jóvenes mujeres receptionistas, podemos ver que la tendencia continúa, ya que el aviso evidenciaba la importancia que tiene aún “la presencia” como criterio de selección de personal.

En la misma línea, la investigación sobre discriminación en los procesos de selección de personal de Patricia Vera Rojas<sup>7</sup> encontró que además del “sexo” y la “edad” como las “variables discriminatorias que tenían más peso para los empleadores en el proceso de selección de personal”, en todos “los niveles de calificación” el requisito de la “presencia” y la “buena presencia” eran un criterio

vigente. La “presencia” era requerida para “puestos operativos relacionados con la atención al público”. Fundamentalmente, para ocupar el puesto el empleador solicita que quienes lo desempeñen sean mujeres. Mientras, la demanda de trabajadores con “buena presencia” requería además “un promedio de edad inferior a las exigencias de edad promedio del mercado”. Comparativamente, esta limitación era mayor para las mujeres que para los hombres (p. 39)

### **SOMOS CIUDADANOS, ¿TENEMOS DERECHOS?**

Uno solo de quienes respondieron a mi post me envió información específica sobre qué hacer en un caso de discriminación. Se trata de la web de la Plataforma de Acción Contra la Discriminación Étnico-Racial,<sup>6</sup> con la cual me comuniqué apenas tuve noticia de ella. Me escucharon, atendieron mi reclamo, me escribieron e incluso me devolvieron la llamada. No obstante, sobre el caso no podían hacer más que tomar el reporte e indagar si existían otras vías para la acción. Averiguaron que la Municipalidad

de Lince tiene normativas específicas que sancionan la discriminación, pero en lugares comerciales, no en el espacio público. Podía intentar acudir al Poder Judicial, pero antes requería tener el nombre de la joven en cuestión, y para eso debía redactar una solicitud exponiendo mi caso, llevarla al Palacio Municipal, esperar dos o tres días hasta que me lo den, y recién con esa información elaborar una demanda, la cual tenía que contar con la firma de un abogado. Todo un trámite burocrático sin ni siquiera tener la seguridad de que me aceptarían la demanda.

¿Todo porque me dijeron “ay, no grites ya, cholita de cuarta”? No y sí. No, porque respondo al nombre de “cholita” cuando mis amigos queridos me llaman así afectuosamente. Sí, porque rechazo que cualquier alusión racial sea utilizada como insulto y anulación del sujeto. En este caso, al utilizarse en su forma diminutiva, “cholita”, y al aludir a una ubicación jerárquica, “de cuarta”, se busca enfatizar la insignificancia del sujeto a quien se le está atribuyendo. La fuerza del discurso racista de esta persona intentó cancelar mi derecho ciudadano a la palabra. Pero no me quedé callada ni inmóvil como otras tantas mujeres y hombres a quienes con seguridad ella, y otros, han ofendido y conminado al silencio, quizá incluso por la vergüenza de ser clasificados como cholos o cholas. Invertir el insulto de cholo por el orgullo de serlo, para decir “¡soy cholo/a y qué!”, no es suficiente. Hoy, más que nunca, el reto es ser reconocido, en términos inclusivos, como ciudadano, con todo lo que ello implica, con derechos y también con deberes. ■

6 Ñopo, Hugo, Jaime Saavedra, Máximo Torero y Martín Moreno, *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo, 2004.

7 Vera Rojas, Patricia, *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2006. El estudio “analiza las vacantes que atiende la Bolsa de Trabajo del MTPE, a saber la Red CIL-PROEmpleo, con el objeto de verificar si las ofertas de empleo sometidas a la Red presentan requisitos arbitrarios o discriminatorios” (p. 1).

8 <<http://alertacontraelracismo.pe/reportes/>>.