

Curso MOOC

Gestión Pública

con Enfoque Intercultural

Cuaderno de trabajo



PERÚ

Ministerio de Cultura



Escuela Nacional de
Administración Pública

La facultad de saber servir

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Gestión Pública

con Enfoque Intercultural

Cuaderno de trabajo



**Escuela Nacional de
Administración Pública**

La facultad de saber servir

Esta es una obra colectiva
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10
Jesús María, Lima, Perú
Teléfono: (051) 206-3370
Correo electrónico: info@servir.gob.pe
Dirección URL: www.servir.gob.pe

Derechos reservados

**Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2021-09646**

Editado por: Escuela Nacional de Administración Pública
Av. Cuba 699 - Lima 10
Jesús María, Lima, Perú
Correo electrónico: escuela@servir.gob.pe
Dirección URL: www.enap.edu.pe
Primera edición
Julio 2021

Datos personales



.....



.....



.....



.....



Índice

Presentación.....	9
Principios éticos de la función pública - contenido transversal.	10
Módulo I: Diversidad cultural e interculturalidad en el Perú.....	12
1.1 Diversidad cultural en el Perú	15
1.1.1 Configuración histórico-cultural del Perú.....	17
1.1.2 Diversidad cultural y autoidentificación.....	20
1.1.3 Los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.....	24
1.2 La discriminación étnico-racial en el Perú	33
1.2.1 Discriminación étnico-racial y desigualdad.....	34
1.2.2 Racismo y estereotipos.....	40
1.2.3 Desigualdad, racismo y brechas étnico socioeconómicas.....	43
1.3 Interculturalidad para garantizar el diálogo entre culturas.....	47
1.3.1 Diversidad cultural e interculturalidad.....	47
1.3.2 Estado y ciudadanía intercultural.....	49
Módulo II: Marco conceptual y normativo del enfoque intercultural	57
2.1 Marco conceptual del enfoque intercultural.....	59
2.1.1 Conceptos claves.....	59
2.1.2 Enfoques transversales: interculturalidad, género y derechos humanos.....	66
2.1.3 Gestión pública, políticas públicas y Estado intercultural.....	68

2.2 Marco normativo relacionado a la interculturalidad.....	72
2.2.1 Marco internacional.....	73
2.2.2 Marco nacional.....	76
2.2.3 Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural	81
2.2.4 Algunas normas sectoriales.....	84
Módulo III: Herramientas que incorporan el enfoque intercultural en la gestión pública	91
3.1 Herramientas para incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública.....	93
3.1.1 Enfoque intercultural en el diagnóstico y análisis de las políticas, programas o servicios públicos.....	96
3.1.2 Enfoque intercultural en el diseño de la política, programa o servicios públicos.....	99
3.1.3 Enfoque intercultural en la implementación de la política, programa o servicios públicos.....	106
3.1.4 Enfoque intercultural en el monitoreo y evaluación de la política, programa o servicios públicos	109
Módulo IV: Comunicación asertiva para fortalecer el diálogo intercultural	113
4.1 Fortaleciendo el diálogo intercultural	115
4.1.1 Pautas para un diálogo intercultural	115
4.1.2 Comunicación asertiva en el diálogo intercultural.....	116

Presentación

Este curso está dirigido al servicio civil de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno a nivel nacional, como una herramienta que les permita cumplir con los objetivos de capacitación en temas de interculturalidad de la forma más adecuada, en el marco de la normativa vigente y siguiendo las buenas prácticas de gestión que la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Cultura, ente rector del tema, consideran y promueven.

El curso está organizado en cuatro módulos que van desde lo teórico y general a lo más concreto y específico como son las herramientas que se pueden utilizar para aplicar el enfoque intercultural en las políticas, programas o servicios de las diversas entidades del Estado.

En el primer módulo se plantea como un proceso de reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, así como de sensibilización hacia temas como son la discriminación étnico-racial, mientras que en el segundo módulo se definen los conceptos y normativa internacional y nacional relacionados con la interculturalidad para concluir con el tercer y cuarto módulo que proponen la incorporación de la interculturalidad en las diversas etapas de planificación y ejecución de una política, programa o servicios de las entidades públicas, así como las pautas para fortalecer el diálogo intercultural.

Este curso fue diseñado por la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR, en el marco de una alianza estratégica con el Ministerio de Cultura, esperando que su contenido aporte a la construcción de un Estado peruano orgulloso de su diversidad, donde todas las personas encuentren y vivan sus expresiones de realización y donde hayamos logrado, por fin, erradicar la discriminación de cualquier tipo.



PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ¹

Contenido transversal

La Escuela Nacional de Administración Pública propone y prioriza un conjunto de principios que constituyen el fundamento y horizonte normativo de la función pública en su conjunto, y por tanto del ejercicio de todo funcionario público.

En primer lugar, hemos de considerar un principio general que constituye la finalidad última o meta por la que se orienta y cobra sentido el ejercicio de la función pública.

Se trata del principio del servicio a los ciudadanos. Este principio general significa que toda persona que realice funciones públicas deberá orientar sus acciones hacia la protección, promoción y garantía de los derechos fundamentales, como corresponde a todo Estado democrático.

Tras este principio general, se pueden identificar unos principios específicos orientados a alcanzar el principio general. Se trata de los siguientes:

1. Principio de imparcialidad y probidad en el uso de recursos públicos

Se trata de una imparcialidad fundada en criterios de equidad: los servidores civiles deben actuar con independencia frente a intereses particulares, para así asegurar que los ciudadanos gocen de iguales oportunidades al acceder a los servicios del Estado.

2. Principio de rendición de cuentas

Este principio implica, por un lado, que los servidores civiles puedan hacerse responsables de sus acciones ante los ciudadanos. Por otro lado, implica que los ciudadanos encuentren los medios necesarios para participar en el diseño, gestión y evaluación de las normas y políticas que les afecten. Una herramienta principal en esta doble tarea es la transparencia, relacionada tanto al acceso a la información pública como a formas efectivas de comunicación del Estado hacia los ciudadanos.

3. Principio de eficacia y eficiencia

Considerando que el Estado es una institución de recursos limitados, se trata de fomentar una función pública que consiga alcanzar resultados en su gestión (eficacia) utilizando adecuadamente los recursos al menor costo posible (eficiencia).

4. Principio de buen trato al ciudadano

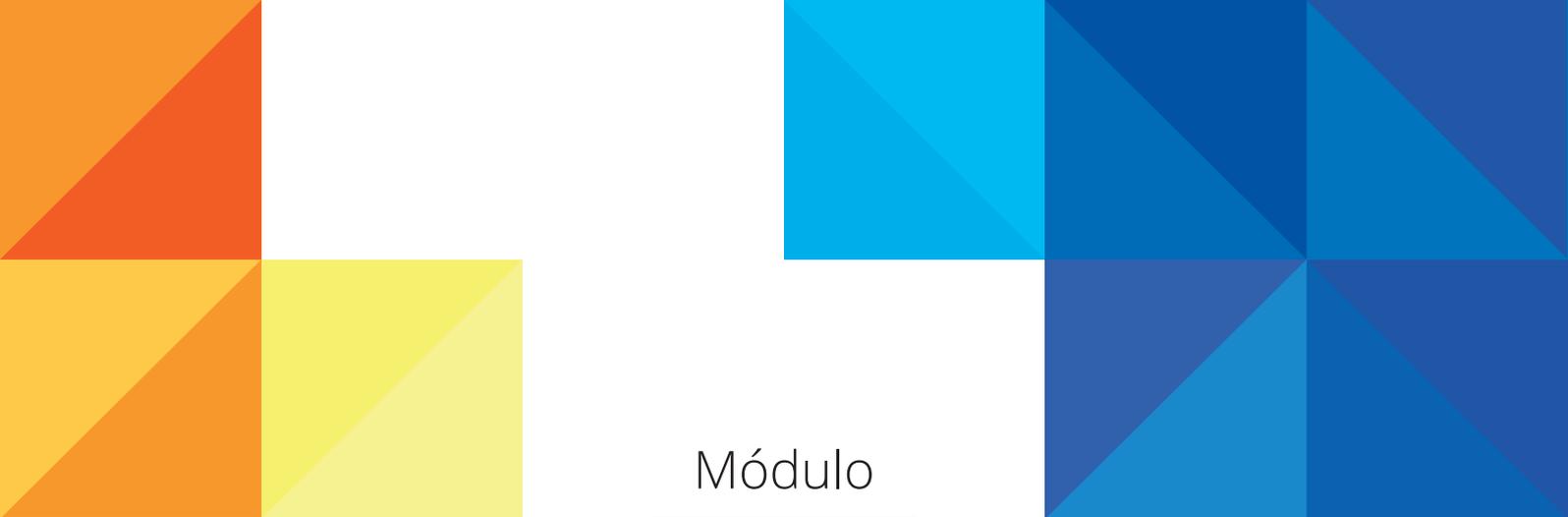
Se refiere, por un lado, a la promoción de actitudes de no discriminación a los ciudadanos, sobre todo a quienes forman parte de grupos sociales y culturales históricamente marginados o excluidos. Por otro lado, se refiere a un trato cálido y sensible a las necesidades del ciudadano, sobre todo de aquellos grupos de ciudadanos que requieren una atención preferente.

¹ Adaptado de Merino, Francisco (2013) El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas (tesis doctoral) Valencia: Universidad de Valencia.

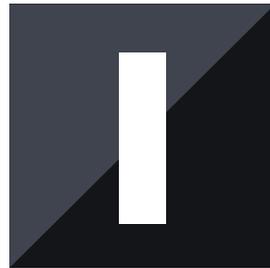


A large, light gray rectangular area containing 20 horizontal dotted lines, serving as a writing space.





Módulo



Diversidad cultural e interculturalidad en el Perú



■ Logros de aprendizaje

- Comprender la diversidad cultural desde la propia identidad, reconociendo y respetando los saberes y costumbres de las distintas culturas y grupos étnicos existente en el país.
- Analizar de forma crítica la problemática del racismo y la discriminación étnico-racial, valorando el diálogo entre culturas como una respuesta a esta problemática.



Contenidos

1.1 Diversidad cultural en el Perú

- 1.1.1 Configuración histórico-cultural del Perú
- 1.1.2 Diversidad cultural y autoidentificación
- 1.1.3 Los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano

1.2 La discriminación étnico-racial en el Perú

- 1.2.1 Discriminación étnica y desigualdad
- 1.2.2 Racismo y estereotipos
- 1.2.3 Desigualdad, racismo y brechas étnico socioeconómicas

1.3 Interculturalidad para garantizar el diálogo entre culturas

- 1.3.1 Diversidad cultural e interculturalidad
- 1.3.2 Estado y ciudadanía intercultural

1.1 Diversidad cultural en el Perú



Alguna vez te has preguntado:

- ¿Cuántas culturas existen en el Perú?
- ¿Cuáles conoces?
- ¿Qué sabes de los pueblos indígenas y el pueblo afroperuano?

La diversidad cultural es un bien valorado, promovido y protegido en el mundo entero, considerado como un pilar del desarrollo humano sostenible. Como señalan las Naciones Unidas, la diversidad cultural es una fuerza motriz del desarrollo, no sólo en lo que respecta al crecimiento económico, sino como medio para lograr una vida intelectual, afectiva, moral y espiritual más enriquecedora. (PNUD; 2018).

Según la UNESCO:



Importante:

“Hoy las culturas ya no pueden reducirse a un modelo único. La aparición en la escena política de las comunidades locales, los pueblos indígenas u originarios, los grupos vulnerables y de las personas excluidas por su origen étnico, filiación social, edad o sexo, ha llevado al descubrimiento de nuevas formas de diversidad en el seno de las sociedades. De este modo la diversidad cultural ha comenzado a ocupar un lugar entre las preocupaciones políticas en la mayor parte de los países del mundo” (UNESCO 2009).

Frente a esa realidad, la diversidad cultural antes que concebirla como una amenaza, debe ser vista como una oportunidad de desarrollo en tanto nos brinda un acervo importante de creencias, saberes, prácticas y formas de afrontar los retos de la vida cotidiana.

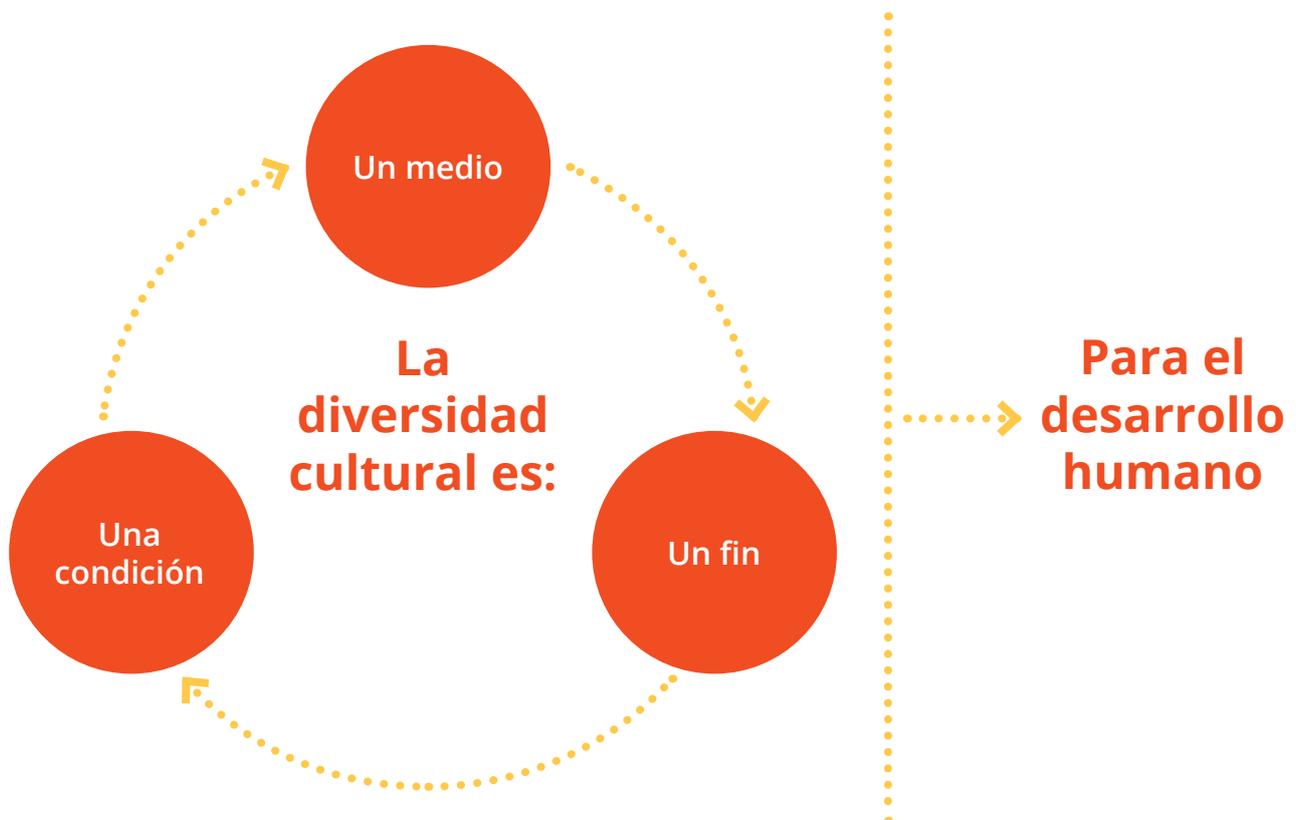


La diversidad cultural es una oportunidad para establecer relaciones armónicas y de respeto entre los pueblos que conforman un país y es un componente importante para reducir la pobreza y alcanzar las metas del desarrollo sostenible pues amplía nuestros conocimientos y formas de bienestar. José María Arguedas planteó la posibilidad de repensar nuestra historia y nuestro futuro compartido a partir de nuestras tradiciones, y respetando e incentivando la diversidad como un elemento central de todo proyecto de desarrollo nacional (MINCU; nov 2014).

Una de sus frases más célebres sobre la diversidad es la siguiente²:

“No, no hay país más diverso, más múltiple en variedad terrena y humana; todos los grados de calor y color, de amor y odio, de urdimbres y sutilezas, de símbolos utilizados e inspiradores...”

En este sentido, debe quedar claro que:



² José María Arguedas (discurso del escritor en el acto de entrega del premio “Inca Garcilaso de la Vega”. Lima, octubre de 1968).

Su reconocimiento constituye un activo y no un pasivo en nuestro esfuerzo por consolidarnos como nación e incorporarnos ventajosamente al mundo global. Las y los peruanos debemos valorar nuestra diversidad cultural, reconociendo nuestra historia, conociendo las distintas culturas que viven en nuestro país, y especialmente los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano, cuyas organizaciones se multiplican y fortalecen generando más valor, más intercambio creativo y más visibilidad.



1.1.1 Configuración histórico-cultural del Perú

Desde tiempos preincas, el Perú, ha sido un territorio de gran diversidad cultural. Aquí se desarrollaron algunas de las civilizaciones más antiguas del continente como Caral, Chavín, Nazca, Mochica, Wari, Tiahuanaco, Inca entre otras culturas prehispánicas que florecieron desarrollando sus propias formas de organización política, cosmovisión, saberes y lenguas muchas de las cuales, como el quechua o el aimara, perduran hasta nuestros días.



25 de marzo de 2019

Hallazgos arqueológicos en Áspero prueban la interacción intercultural en el Perú, hace 5000 años

Las poblaciones ancestrales de costa, sierra y selva del Perú se relacionaron con una visión de beneficio compartido

Los habitantes de la ciudad pesquera de Áspero, centro urbano de la civilización Caral, desarrollaron un elaborado sistema de interacción interregional con poblaciones de costa, sierra y selva, a través de vías terrestres y marítimas, sostuvo, en conferencia de prensa, la doctora Ruth Shady Solís, directora de la Zona Arqueológica Caral (ZAC), Unidad Ejecutora del Ministerio de Cultura del Perú.

Las interacciones incluyeron el intercambio de bienes, conocimientos y experiencias, en un marco de beneficio compartido y de respeto intercultural, a las costumbres, ideología e idiomas, pues el Perú, desde que se formó la civilización Caral, la más antigua de América – entre los años 3000 y 1800 a.C.- ha sido un país pluricultural y multilingüe.

Fuente. Noticias Zona Arqueológica de Caral. Ministerio de Cultura
<https://www.zonacaral.gob.pe/>



Zona arqueológica de Caral³

³ El Comercio. Sección Especiales <https://elcomercio.pe/tecnologia/antiguas-sociedades-peruanas-estaban-conectadas-5-mil-anos-noticia-627355>

La conquista española y la posterior colonización significaron la violenta imposición de una élite española o criolla sobre los pueblos originarios que fueron expropiados de sus tierras y recursos. Los conquistadores impusieron su idioma, religión y conocimientos, consolidaron también nuevas formas político-organizativas y un régimen económico colonial basado en la explotación servil de los indígenas en las minas y haciendas, sumando a población africana traída en condición de esclavitud. La colonia también configuro un imaginario eurocéntrico, que presentaba la civilización occidental como lo más avanzado y a los pueblos originarios como salvajes que redimir mediante el trabajo y la evangelización (Quijano; 2000).

La fundación de la República del Perú en 1821 trajo la independencia de España y cambios a nivel político y legal pero no alteró de forma sustantiva las relaciones sociales y estereotipos frente a la diversidad cultural de la colonia. Se instaló un “Estado oligárquico” basado en la dominación racial, étnica y social de las élites criollas sobre una sociedad multicultural, manteniéndose el sometimiento de la mayor parte de la población, principalmente por medio de las relaciones de servidumbre. Persistió también la discriminación étnico-racial y la mirada discriminadora sobre pueblos indígenas u originarios y afroperuanos pues la ideología predominante en la República sostenía que el progreso solo podía concebirse siguiendo un modelo occidental (MINCU; abril 2014).



Para conocer más:

“El 28 de julio de 1821, en la proclamación de la independencia, San Martín afirmó con respecto a los pueblos indígenas: de ahora en adelante los aborígenes no deberán ser llamados indios o nativos, ellos son hijos y ciudadanos del Perú y serán conocidos como peruanos. Sin embargo, ni indígenas ni afroperuanos obtuvieron ese mínimo de ciudadanía que es el voto, pues el tributo indígena y la esclavitud continuaron hasta la década de 1850. Abolidos ambos, tampoco se cumplió ‘la promesa de la vida peruana’. Los pueblos indígenas, que hasta la primera mitad del S. XX constituían la mayoría de la población, siguieron excluidos de la ciudadanía, a merced de poderes locales en cuya cúspide se ubicaban por lo general los grandes terratenientes, que se expanden con fuerza entre fines del S.XIX y principios del S.XX” (Degregori, 2004).



Hasta mediados del siglo XX solo eran ciudadanos del Perú con derecho a voz y voto los varones y propietarios quedando excluidas las mujeres y las clases populares, especialmente campesinas, tanto mestizas como indígenas y afrodescendientes. Algunas exclusiones como la racial y la étnica fueron legitimadas por alguna exigencia de calificación tal como la negación del voto a los analfabetos. La mayoría de derechos conseguidos por los sectores populares fueron conquista de la acción colectiva de sindicatos, organizaciones campesinas e indígenas. Después de ejercer mucha presión y movilización se logró el sufragio libre, secreto y universal y otras reformas claves para avanzar en garantizar los derechos de todas y todos los peruanos sin excepciones ni privilegios.

El Perú tiene una historia compleja, marcada por relaciones verticales y desiguales tales como la exclusión y el racismo. Sin embargo, los grandes cambios de las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI, que incluyen grandes oleadas migratorias, cambios en patrones de producción y consumo, incremento de la educación pública, rápido crecimiento de las ciudades, un relativo proceso de industrialización y movilidad social sin precedentes configuran un país más consciente de su complejidad, en permanente transformación y también más consciente de su diversidad. (MINCU; nov. 2014).

1.1.2 Diversidad cultural y autoidentificación

Se dice que el Perú es un país con gran diversidad cultural porque alberga grupos, pueblos y expresiones plurales, con diferentes tradiciones, bajo un mismo sistema político. No todos los países con diversidad cultural son iguales. Existen países que albergan grupos culturales de considerable tamaño que han mantenido su lenguaje y que se han gobernado a sí mismos concentrados en un territorio definido, en la figura de una autonomía federal como los quebequenses en Canadá o los vascos en España. En otros países predominan las denominadas “minorías” o grupos fuertemente cohesionados internamente por cuestiones como tradiciones, lengua, memoria, religión u origen étnico como los kurdos en Irak. En el Perú, las diversas culturas no son minorías, por el contrario, son mayorías culturales y lingüísticas que han sido subvaloradas debido a factores históricos que reprodujeron relaciones jerárquicas y discriminatorias. Por ejemplo, según el Censo Nacional del 2017 la población quechua representa casi el 25% de la población nacional y sin embargo ha sido minorizada en términos del prestigio social.

La diversidad cultural en la sociedad peruana se relaciona a la convivencia de diferentes pueblos y culturas a lo largo del territorio. Nuestra diversidad se evidencia en el hecho de que en una sola localidad -por ejemplo, entre los valles de Ica y Ayacucho- conviven próximos el pueblo afroperuano asentado durante la colonia, los campesinos que pueden ser bilingües (quechua-castellano) los “mestizos” que hablan castellano y se asientan en la zona urbana, los foráneos de la capital que llegan a trabajar y que son más criollos u “occidentales” y también indígenas quechuahablantes que viven en comunidades y migran temporalmente.

Esta diversidad cultural es cada vez más valorada como positiva. La música, los vestidos, la comida, las fiestas que antes eran minusvaloradas, aparecen hoy como parte de lo cotidiano y son socialmente aceptadas e incluso celebradas. La diversidad que se expresa en nuestra gastronomía mundialmente reconocida por la diversidad y fusión de sabores que combinan la herencia indígena afro o española y se mantiene en constante transformación. Lo mismo ocurre con nuestra música con instrumentos que expresan diversidad como las zampoñas prehispánicas o la guitarra española adaptada al huayno. La lista podría seguir pues como decía Arguedas “no hay país más diverso”.



Observa este video:

A continuación, se presenta el trailer oficial de la película documental “Sigo siendo (Kachkaniraqmi)”, dirigida por Javier Corcuera.



<https://www.youtube.com/watch?v=O07NXc6-BzM>

¿Qué culturas identificas en el video?





Más allá de ser peruanos se manifiestan rasgos culturales propios que nos diferencian, hablamos una lengua, reivindicamos determinada herencia, costumbres e historia. Tenemos una identidad cultural y étnica que nos permite autoidentificarnos.



Importante:

La autoidentificación étnica es el derecho a toda persona a decidir de manera libre y voluntaria su pertenencia a una nacionalidad o pueblo, sea indígena, blanco, mestizo, afroperuano u otro.



Observa este video:

“Censos Nacionales 2017: autoidentificación étnica”. Publicado por el INEI-MINCU



<https://www.youtube.com/watch?v=Cu2fLjN5duU>

¿Por qué crees que es importante la autoidentificación étnica?

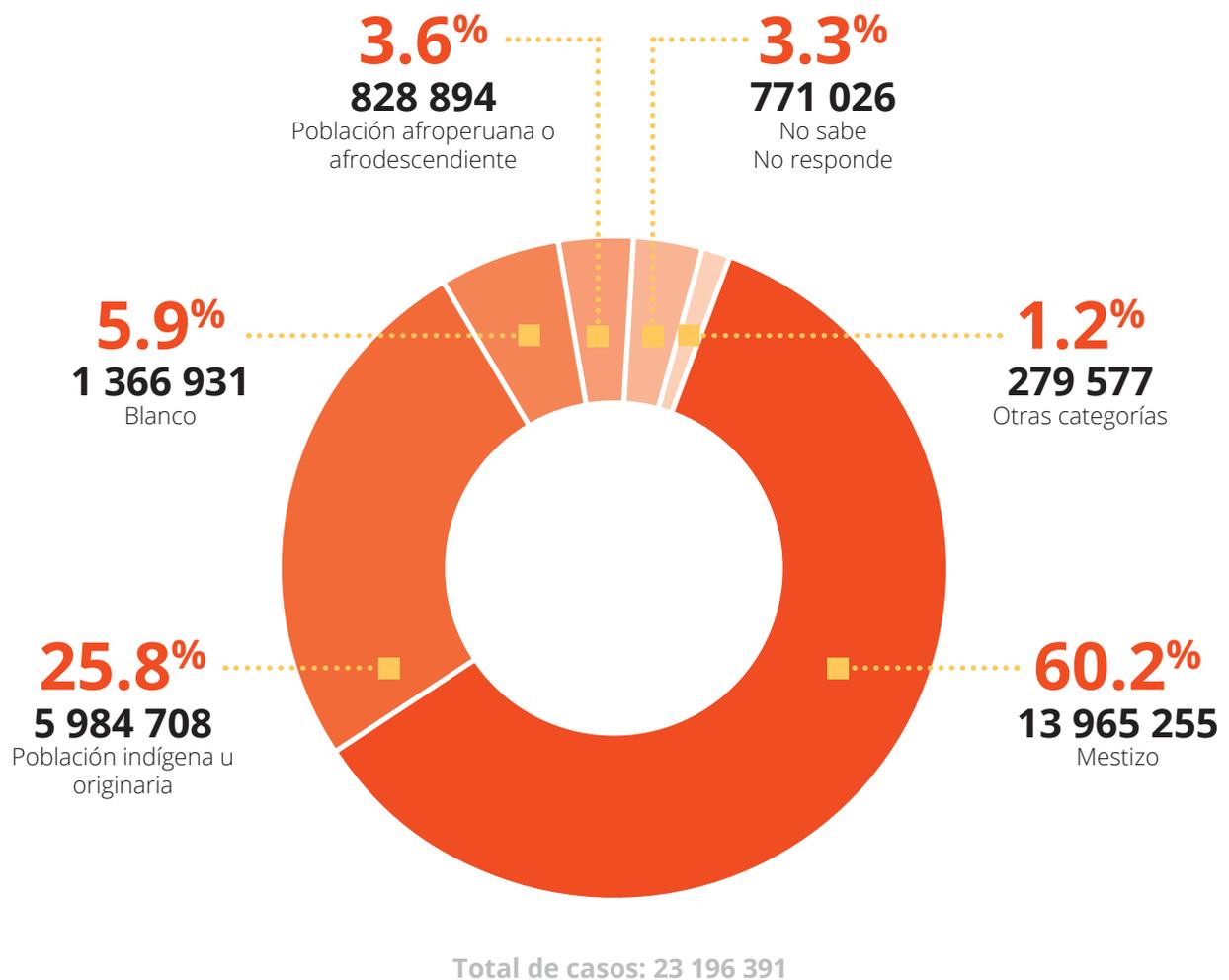


.....

.....

.....

La autoidentificación étnico-cultural permite reconocer nuestra diversidad desde nosotros y nuestras familias y permite al Estado organizar mejor la atención respetando nuestras diferencias. Es por ello que en el Censo del 2017 se incluyó la pregunta de autoidentificación étnica indagando “¿Por sus costumbres y sus antepasados usted se siente o considera...?”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos frente a esta pregunta:



Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017

El censo permitió constatar nuestra diversidad dando mayores pautas para que el Estado garantice los derechos de pueblos y grupos culturales históricamente excluidos, como los pueblos indígenas u originarios y afroperuanos.



1.1.3 Los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano



- ¿Quiénes son?
- ¿Cómo se identifica a los pueblos indígenas u originarios?
- ¿Qué caracteriza al pueblo afroperuano?

Los pueblos indígenas u originarios son aquellos que tienen su origen en tiempos anteriores al Estado, cuyo origen tiene lugar en este país o región, que conservan todas o parte de sus instituciones distintivas y que, además, poseen una identidad colectiva originaria.

Son a su vez grupos étnicos que comparten una cultura, tradiciones e idioma, un territorio, niveles de organización comunitaria y una forma de ver el mundo que los identifican y distinguen de los demás. En el caso de Perú, los pueblos indígenas u originarios refieren a los pueblos cuyos antepasados habitaban lo que hoy es nuestro país antes de la llegada de los conquistadores españoles.

El Viceministerio de Interculturalidad, ente rector en el tema, señala que en el Perú existen 55 pueblos indígenas u originarios, 51 amazónicos y 4 andinos.



Los Ashaninka y los Awajun son los pueblos más numerosos de la Amazonía y los de la región andina son los Quechuas, Aimara, Jaqaru y Uro (ver anexo 2). Los pueblos indígenas u originarios han mantenido sus lenguas. Actualmente, en el Perú existen 48 lenguas indígenas, 4 se hablan en la zona andina (quechua, aimara, jaqaru y uru) y 44 en la zona amazónica. Las lenguas que tienen mayor número de hablantes son el quechua, aimara, ashaninka y awajun. Es importante resaltar que 16 de cada 100 peruanos hablan una lengua indígena (BDPI- MINCU; 2019).

A continuación, se presentan a modo de ejemplo, dos de los 51 pueblos que se ubican en la Amazonía y la zona andina: el pueblo chamicuro y el pueblo aimara.

El pueblo Chamicuro

Este pueblo ha sido también denominado camikódlo, nombre con el que se conoce a la oruga que vive en los troncos de los árboles de la Hevea, de donde proviene el caucho. Según el testimonio de un chamicuro, recogido por el investigador Walter Tessmann, su pueblo habría recibido este nombre porque estas orugas formaban parte de su alimentación.

El pueblo chamicuro se ubicó principalmente en la cabecera del río Samiria, antes denominado río Chamicuros (INEI 2007, Tessmann 1999). Este pueblo se vio fuertemente afectado por una epidemia de viruela en la década de 1760, siendo 500 el número estimado de chamicuros que sobrevivieron. Posteriormente, los chamicuros sobrevivientes habrían sido trasladados a Santiago de la Laguna en el río Huallaga (Mora y Zarzar 1997, Ribeiro y Wise 1978).

Tessman (1999) señala que entre los jóvenes chamicuro existía, ya en la década de 1930, una tendencia a integrarse a la vida de la sociedad loreana. Asimismo, Mora y Zarzar (1997) refieren a una eventual asimilación de este pueblo a los kukama kukamiria. Al respecto, Solís (2009) manifiesta, también, que el pueblo chamicuro está particularmente asimilado a los pueblos mestizos de la zona en la que se ubica actualmente.

La lengua chamicuro pertenece a la familia lingüística Arawak y es hablada por este pueblo. Según el Ministerio de Educación (2013), es una lengua seriamente en peligro porque solo es hablada por adultos mayores. Aún no se cuenta con un alfabeto normalizado participativamente. Asimismo, el pueblo chamicuro aún no cuenta con traductores e intérpretes registrados por el Ministerio de Cultura. Según la base de datos de pueblos indígenas u originarios, la población estimada de este pueblo es de 63 personas.

Fuente: Base de datos de pueblos indígenas u originarios. Ministerio de Cultura



El pueblo Aimara:

El pueblo aimara se ha caracterizado por su capacidad de recrear y adaptar su cultura a los profundos cambios políticos y sociales acaecidos desde la Colonia. Reflejo de ello es la persistencia de ciertas prácticas e instituciones que conservan rasgos de su origen prehispánico. Sin duda, es la lengua la característica distintiva más resaltante de este sector de la población peruana, la cual les vincula entre sí y es fuente primordial de una identidad distinta al resto de la sociedad nacional. La población aimara se ha asentado históricamente en ámbitos de tres países limítrofes: Perú, Bolivia y Chile. En nuestro país, la población aimara se encuentra principalmente en seis provincias del departamento de Puno y en algunos distritos rurales de los departamentos de Moquegua y Tacna. No obstante, el proceso migratorio de la población rural iniciado a mediados del siglo XX ha llevado a que exista una importante cantidad de población aimara en ciudades grandes como Lima, Arequipa o Tacna.

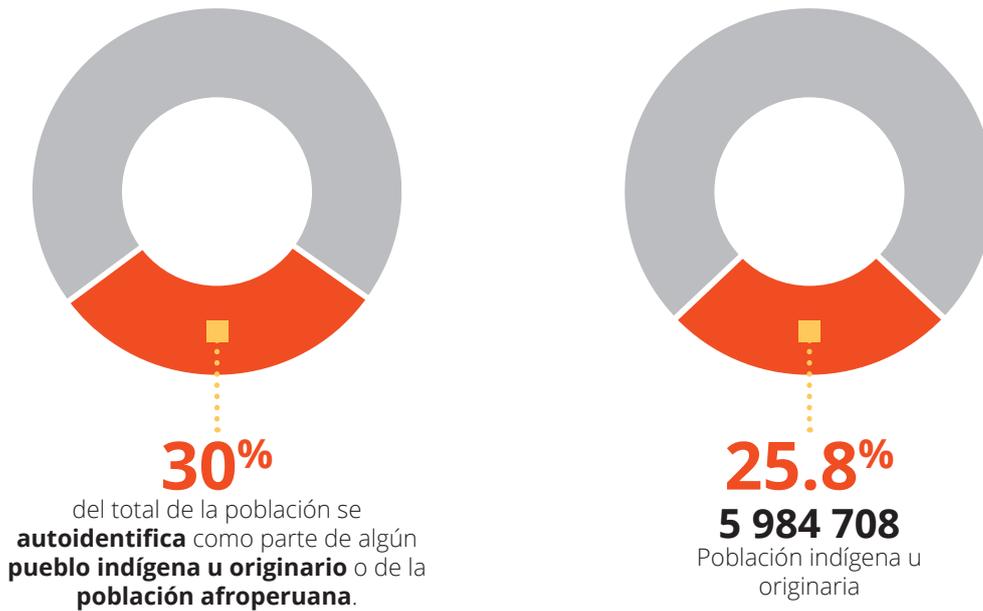
En la actualidad, la mayoría de la población aimara que habita en zonas rurales se organiza en comunidades campesinas y, en menor medida, en parcialidades.

La lengua aimara es tradicionalmente hablada en las regiones de Puno, Moquegua y Tacna, aunque por efecto de la migración grandes grupos aimarahablantes viven hoy también en Lima, Arequipa y Madre de Dios. Pertenece a la familia lingüística Aru. La lengua aimara es, además, hablada en Bolivia y el norte de Argentina y Chile.

Fuente: Base de datos de pueblos indígenas u originarios. Ministerio de Cultura.

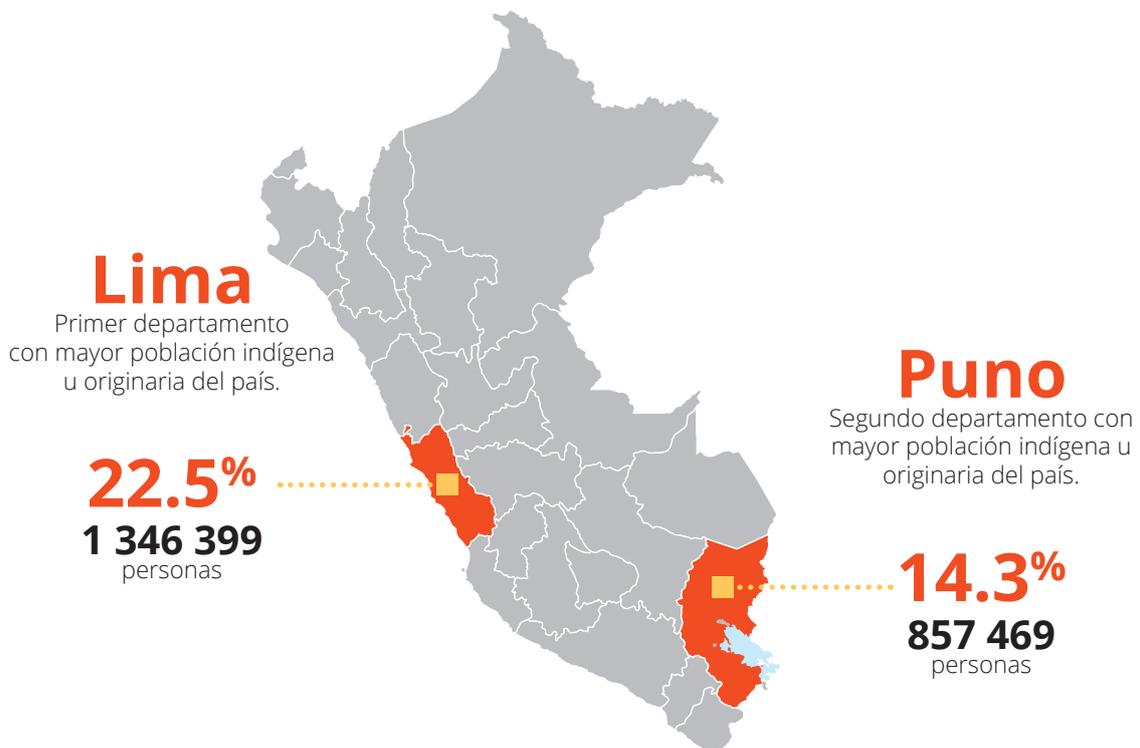
La mayoría de pueblos indígenas u originarios vive en comunidades nativas y campesinas, reconocidas como organizaciones con existencia legal y personería jurídica. Están integradas por familias que habitan y controlan determinados territorios, ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades productivas. Las comunidades nativas tienen su origen en grupos tribales que habitaron ancestralmente la Amazonía. Por su parte, las comunidades campesinas las encontramos en la Sierra (casi el 90%) pero también existen en la Costa. En el caso de las comunidades campesinas de la sierra, buena parte de ellas se encuentra habitada por pueblos indígenas u originarios quechuas o aimaras. Sin embargo, los pueblos indígenas u originarios pueden estar asentados también en caseríos, centros poblados y cada vez más, en las grandes ciudades. Actualmente, estos pueblos indígenas u originarios están distribuidos en todo el territorio nacional y reproducen y recrean sus culturas en constante adaptación y cambio.

Según el Censo del 2017, la pregunta de autoidentificación arrojó como resultado que el 30% de la población peruana se autoidentifica como parte de algún pueblo indígena u originario o del pueblo afroperuano. Igualmente, el 25,8% de encuestados se autoidentifican como parte de un pueblo indígena u originario, lo que representa un total de 5 984 708 personas.



Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.

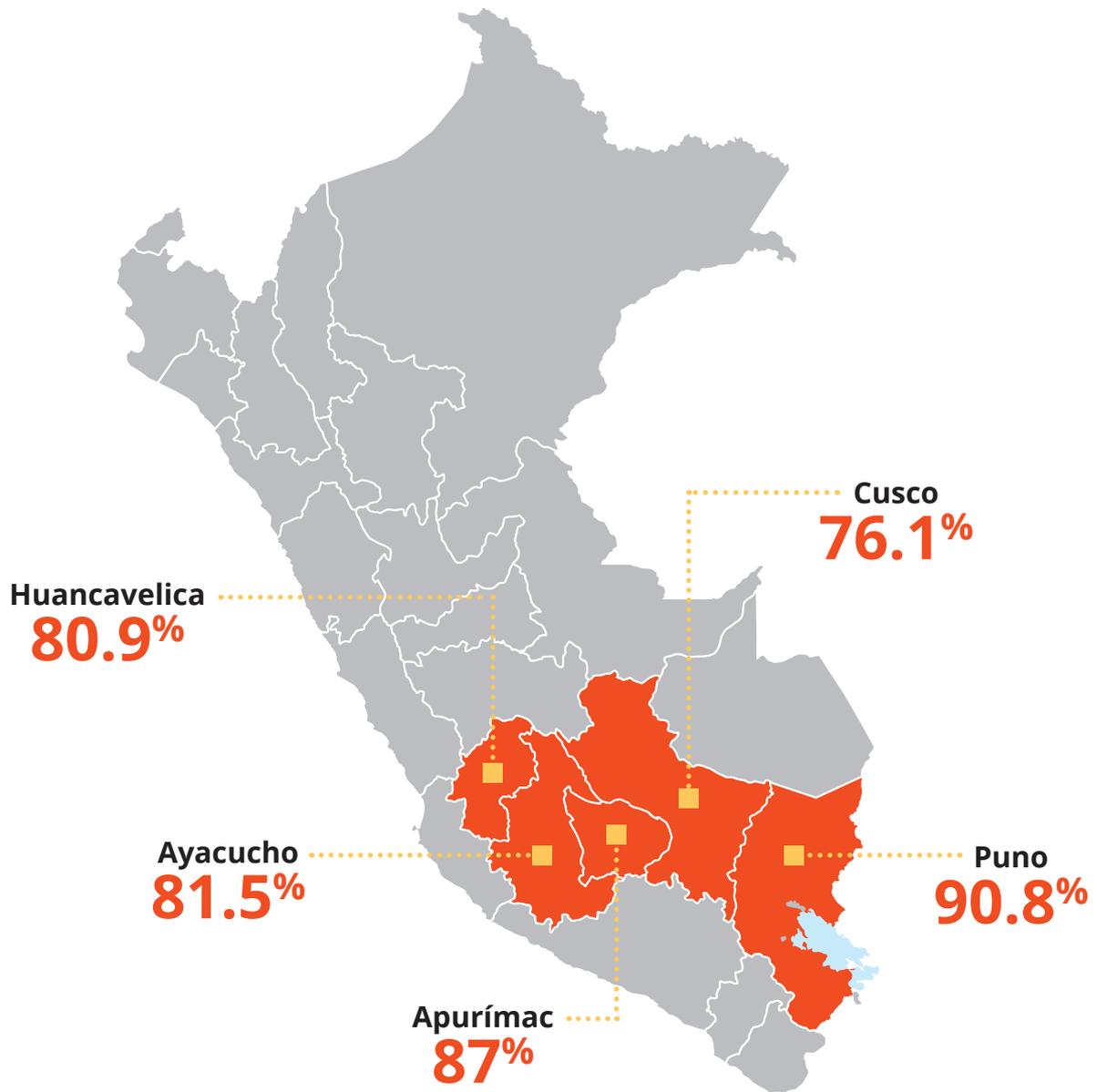
¿Cuáles son los departamentos en los que se ubica el mayor número de población indígena u originaria del país?



Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.



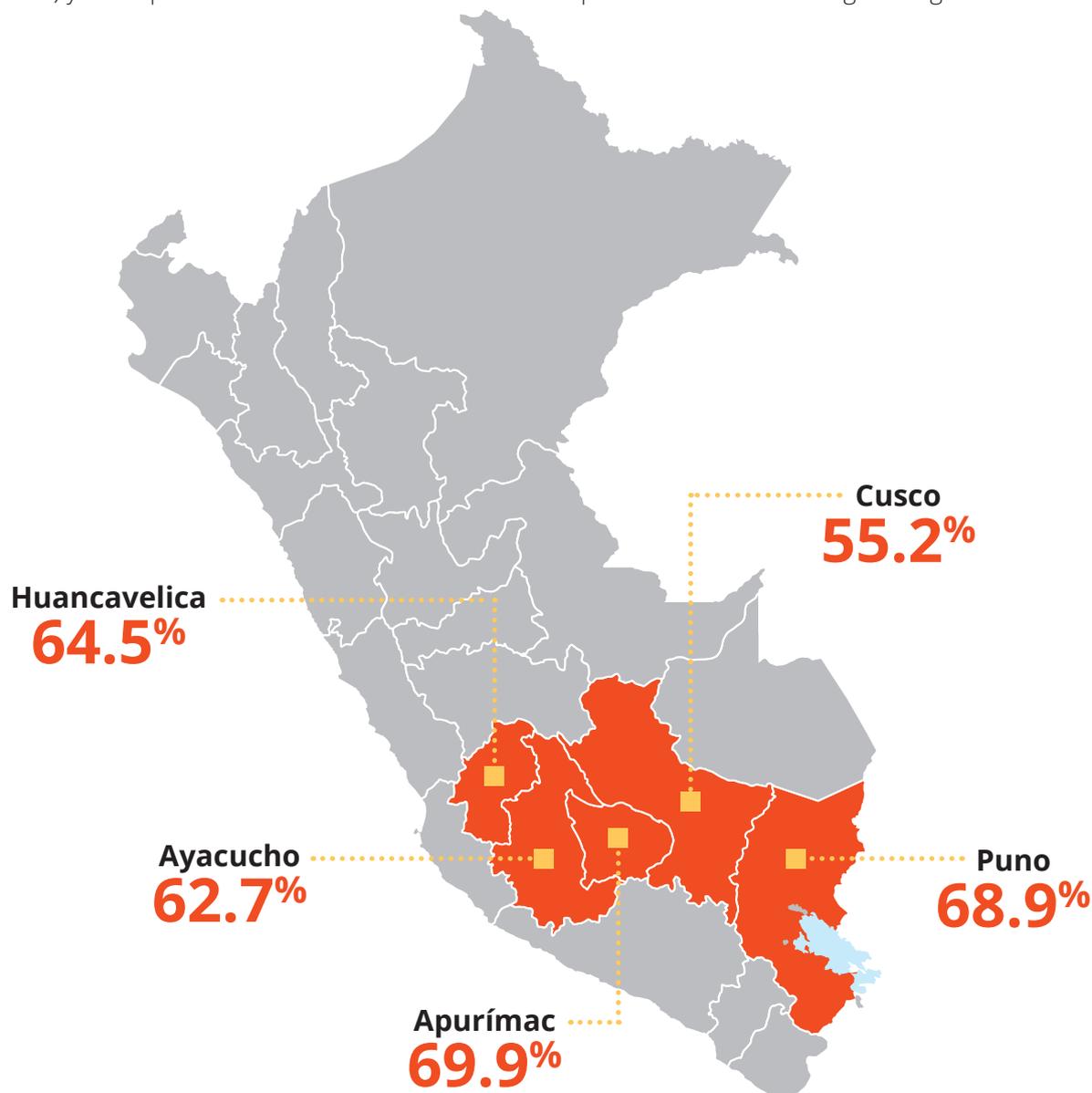
Son cinco los departamentos en los que más del 75% de la población se autoidentifica como parte de un pueblo indígena u originario:



Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.

El pueblo indígena u originario con mayor población es el pueblo quechua que abarca el 86% de total es decir 5 179 744 personas. El pueblo quechua o quechuas está formado por un conjunto de identidades que hablan quechua entre los que se encuentran los Cañaris, Chankas, Chopccas, Huancas, Huaylas, Kana y Qeros entre otros. Entre los pueblos indígenas u originarios de la Amazonia, el pueblo Ashaninka es el que cuenta con mayor porcentaje de población (26.1%) con un total de 55 493 personas, más de la mitad (51.65%)

ubicada en el departamento de Junín. Las cinco lenguas indígenas más habladas del país son: quechua (3 805 531 personas) aimara (450 010) ashaninka (73 567) awajun (56 584 personas) y shipibo konibo (34 152 personas) y los departamentos donde más del 50% de la población habla una lengua indígena son:



Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.

Históricamente estos pueblos han sido discriminados, siendo deber del Estado asegurar su bienestar y desarrollo sin que ello implique renunciar a su cultura. Por tanto, debemos considerar lo indígena como una identidad activa, en constante redefinición, lo que se relaciona sobre todo con la manera en que de modo autónomo estos pueblos van definiéndose ellos y sus agendas.



Para conocer más:

Más información relevante que ha arrojado el XII Censo de Población 2017 es la siguiente:

- Entre el 2007 y el 2017, los hablantes de la lengua Kukama Kukamiria aumentaron en más de 800 personas.
- La población hablante de la lengua Shipibo Konibo, aumentó en más de 11 mil personas en los últimos 10 años.
- Son 5 las lenguas indígenas u originarias que cuentan con menos de 10 hablantes identificados:
 - Muniche : 8 hablantes
 - Iñapari : 5 hablantes
 - Omagua : 3 hablantes
 - Resígaro : 3 hablantes
 - Taushiro : 1 hablante

Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.

La población afrodescendiente y afroperuana:



Observa el siguiente video:

A continuación, se presenta el video: "A que no lo sabes. Los afroperuanos y afroperuanas en el Perú". Producido por TV Perú.



<https://web.facebook.com/watch/?v=655938488133686>

¿Qué sabes del pueblo afroperuano?

Se define como afrodescendiente a aquella persona de origen africano que vive en las Américas y en todas las zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud, habiéndosele negado históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales. Cabe indicar que se identifican tres elementos centrales de la afrodescendencia:

- 1 La ancestralidad africana y la experiencia de esclavización;
- 2 La trayectoria histórica marcada por la discriminación racial -estructural y simbólica- y la exclusión social; y
- 3 La existencia de valores culturales compartidos.

Todo esto emerge del particular episodio de la diáspora africana. Se puede afirmar que una persona es afrodescendiente en tanto "desciende" del proceso que aquí se ha señalado como la diáspora africana, o se asume así por libre ejercicio de autorreconocimiento o autoidentificación, ejercicio en el que deben concurrir todos o alguno de los elementos antes referidos. En tal sentido, se entiende como afroperuano a la persona afrodescendiente natural de Perú. (PLANDEPA; 2016).



Para conocer más:

El término diáspora se utiliza para hacer referencia a los grupos étnicos que han sido desplazados de su lugar de origen a través de la migración, el exilio, etc., y se reubican en otro territorio.

Cuando se habla de diáspora africana se hace referencia al traslado forzoso de millones de africanos al Nuevo Mundo a consecuencia de la trata de esclavos, lo que originó la emergencia de identidades culturales basadas en el origen africano.

Según el último censo del 2017 que incluyó la pregunta de autoidentificación étnica el 3.6% de las y los peruanos (828 894) se considera afroperuano. Asimismo, el estudio especializado realizado por GRADE y el Ministerio de Cultura en el 2014 muestra que el 33% del pueblo afroperuano reside en la costa sur, 30% en la costa norte y 37% en Lima. La región con mayor porcentaje de afroperuanos sería Ica con 32.8%, seguido por Lima 29.4% y Piura 19.6%.



Población afroperuana
3.6%
828 894

Fuente: Cartilla informativa ¿Cómo somos? Ministerio de Cultura. XII Censo de Población y VII de Vivienda 2017.

1.2 La discriminación étnico-racial en el Perú



El educador y filósofo Alejandro O. Deustua escribió en la década de 1930 “el Perú debe su desgracia a esa raza indígena, que en su disolución psíquica no ha podido transmitir al mestizaje las virtudes de las razas en períodos de progreso... el indio no es ni puede ser sino una máquina” (MINCU; 2014).

¿Alguna vez te has preguntado por qué en nuestro país, los peruanos pertenecientes a pueblos indígenas u originarios o al pueblo afroperuano vive condiciones de desigualdad?, ¿por qué son discriminados?

Actualmente, la sociedad peruana se muestra más orgullosa de su diversidad cultural expresada en las diferentes tradiciones, costumbres, lenguas, comidas y expresiones artísticas que compartimos las y los peruanos. Pero revalorar esta diversidad ha sido y es todavía un reto muy complejo, pues ha convivido con instituciones, ideologías, normas y hábitos que la cuestionan asociándola con el pasado y añorando una sociedad homogénea al estilo occidental. Como bien explica el antropólogo Carlos Ivan Degregori:

“Se creía que país desarrollado era sinónimo de país occidental y cristiano; que para desarrollarse los pueblos tenían que olvidar sus costumbres, tradiciones y volverse modernos. Tradición y modernidad se entendían como dos polos excluyentes; y el desarrollo como un proceso de modernización homogeneizadora” (Degregori; 2004).

Tal como se ha mencionado, nuestra historia colonial incluye la imposición del eurocentrismo que exaltaba todo lo occidental despreciando a los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano. Durante el virreinato existieron puestos públicos y empleos reservados para la élite blanca criolla (puestos de autoridad, comerciantes) mientras a la población indígena y afroperuana se les adjudicaba trabajos pesados en condición de servidumbre o esclavitud.

La independencia no varió sustantivamente ese patrón y hasta mediados del siglo XX, muchos intelectuales y políticos consideraron que para ser un país moderno y desarrollado el Perú debía ser una nación blanca



y civilizada. Para muestra, un diputado por Puno presentó un Proyecto de Ley en 1900 para promover el exterminio de la raza aborigen y en 1930, el educador y filósofo, Alejandro O. Deustua escribió: “el Perú debe su desgracia a esa raza indígena, que en su disolución psíquica no ha podido transmitir al mestizaje las virtudes de las razas en períodos de progreso...el indio no es ni puede ser sino una máquina” (Degregori; 2004).

Esta configuración social, económica y política excluyó por mucho tiempo a los pueblos indígenas u originarios y grupos étnicos como el pueblo afroperuano privándolos de derechos básicos y generando graves desigualdades. La salud, la educación y en general las condiciones de vida de estos pueblos no han sido debidamente atendidas por el Estado avalando situaciones de discriminación.

También se han mantenido prejuicios y estereotipos que imponen patrones de conducta, belleza y conocimientos expresados en un fuerte racismo. Todavía nos cuesta reconocer la diversidad como algo positivo, un componente que enriquece nuestra vida en sociedad y una realidad que debe ser tomada en cuenta por el Estado al gestionar políticas y garantizar los derechos de todas y todos los ciudadanos (MINCU;2014). Por ello, se debe asumir la existencia de la discriminación étnica, la desigualdad y el racismo como problemas presentes que atentan contra la diversidad cultural, la democracia y el pleno ejercicio de derechos de todos los peruanos.

1.2.1 Discriminación étnico-racial y desigualdad

Por discriminación se entiende todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo hacia una persona o grupo de personas por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, realizado con la finalidad -o que tenga como resultado- de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y/o cultural (MINCU; 2015).

Justamente, la discriminación étnico-racial refiere al trato diferenciado, excluyente o restrictivo que tenga por motivo las características raciales (como el color y tipo de piel o cabello, facciones, estatura, entre otros) y características étnico-culturales como la lengua materna, acento o dejo, costumbres, indumentaria, símbolos, creencias y otras prácticas culturales o formas de vida, identificación y pertenencia a un grupo étnico o cultural) hacia una persona o grupo y que, por ello, afecta de manera directa o indirecta sus derechos y/o libertades fundamentales (MINCU; 2015).



Fuente: Alerta contra el Racismo

https://www.facebook.com/search/top/?q=alerta%20contra%20el%20racismo&epa=SEARCH_BOX

La discriminación étnico-racial siempre se da de manera relacional entre grupos siendo un grupo, generalmente con mayor poder político, económico o simbólico, el que acapara atributos positivos discriminando a otros que considera inferiores o menos capacitados, configurando así escenarios de desigualdad.

En el Perú, por cuestiones históricas asociadas al pasado colonial y la concentración del poder por una pequeña élite criolla durante la República y también por falta de políticas públicas adecuadas, la administración del poder y los niveles socioeconómicos más altos continúan asociados a determinado grupo étnico-racial generalmente "blanco" o más occidental en desmedro de grupos étnicos como los pueblos indígenas u originarios o el pueblo afroperuano.

Estos grupos han sido y son discriminados y subvalorados por su condición étnico-racial, enfrentando situaciones de desigualdad expresadas en un menor acceso a derechos que los coloca en situación de desventaja y, al cruzarse con otras situaciones de exclusión como la ruralidad o el difícil acceso geográfico, abonan al empobrecimiento de sus condiciones de vida.

La discriminación étnico-racial es una causa de desigualdad y exclusión relativa de los pueblos indígenas u originarios y de la situación de desventaja de los afrodescendientes pues el desprecio hacia estas poblaciones dentro de las instituciones del Estado, y las actitudes racistas y excluyentes de la élite política y social, influyen en los bajos niveles de inversión en estos grupos y la poca voluntad de mejorar la calidad de servicios que reciben (Defensoría; 2009).



La discriminación étnico-racial genera y reproduce múltiples desigualdades, pues de un lado, exalta valores y costumbres relacionados a lo occidental otorgándoles mayores oportunidades y por otro, limita las posibilidades de desarrollo de determinados grupos que son excluidos y subvalorados. Estos grupos discriminados ven condicionados el ejercicio de derechos como la educación, salud, empleo digno, la seguridad y otros, debiendo renunciar a su cultura o adaptarse lo mejor posible a los parámetros impuestos. Por ejemplo, para acceder a derechos como la educación y superar las condiciones de exclusión y desigualdad, muchos peruanos debieron dejar de hablar su lengua materna y adoptar el castellano, dejar sus vestimentas y asumir otras costumbres (MINCU; 2014).

Lamentablemente, en el Perú la discriminación étnico-racial y las desigualdades que genera se han naturalizado, es decir, se han vuelto cotidianas y son asumidas por muchos ciudadanos como algo común y extendido. Es frecuente escuchar a alguien “cholar” a otra persona con características indígenas o ridiculizar al “negro” incluso en medios de comunicación. Según la Primera Encuesta Nacional sobre Percepciones y Actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnico-Racial, que realizó el Ministerio de Cultura en marzo del 2018, el 53% considera que los peruanos son racistas o muy racistas, pero solo el 8% se percibe a sí mismo como tal (racista o muy racista). Comprender y combatir la discriminación por motivos étnico-raciales implica enfrentar las graves condiciones de desigualdad que viven los pueblos indígenas u originarios y las poblaciones afrodescendientes y combatir a todo nivel el racismo y los estereotipos.



Un caso de discriminación étnico-racial

20 de julio de 2013

Por Franklin Briceño

Afroperuanos cargan ataúdes de la élite limeña

Elegantemente vestidos con esmóquines negros, seis afroperuanos ingresan a la mansión del más rico comerciante local de neumáticos, cuyo ataúd de caoba reposa en sala de velatorios.

Ante la mirada de los deudos se colocan guantes blancos sobre sus manos morenas y cargan en sus hombros a Jorge Reyna (ex alcalde del distrito de Chorillos), quien murió a los 82 años dejando 22 hijos y medio centenar de nietos.





“Contratar cargadores morenos fue lo que él escogió, quería que sea elegante, él había planeado sus funerales”, dice su viuda Clarisa Velarde, quien lo recuerda como esposo amoroso, padre trabajador y ciudadano caritativo.

La élite y la clase media de Lima son las únicas del continente que contratan afrodescendientes con esmoquin para cargar sus muertos. La costumbre no se repite en otras partes de Perú y tampoco en países de América con significativa población negra y pasado esclavista como Estados Unidos, Brasil o Colombia.

Estudiosos y activistas afirman que es una actitud racista ejercida de forma consciente o inconsciente, contra los negros en esta rancia ciudad que fue hasta hace dos siglos epicentro del virreinato español de América del Sur.

Maribel Arrelucea, una estudiosa de la esclavitud en Perú, dice que para la élite y la clase media “ser cargado por un negro es entendido por muchos de ellos como símbolo de prestigio, igual que en la época colonial cuando los aristócratas de Lima iban a la iglesia y se hacían acompañar por un esclavo que les cargaba una alfombra”. Recordó que Lima fue la ciudad con la mayor concentración de nobles en toda América hispana, lo cual puede haber influido para que se mantuviese esta tradición.

Fuente: El Nuevo Herald

<https://www.elnuevoherald.com/noticias/mundo/america-latina/article2024533.html>



Para conocer más:

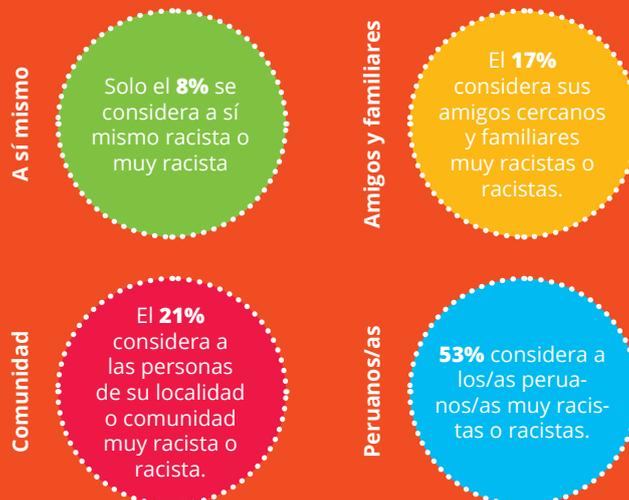
Qué tanto discriminan los peruanos

A continuación, se presentan algunos de los resultados de la I Encuesta Nacional: Percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial 2018.

Más de la mitad de peruanos/as se ha sentido algo discriminado, discriminado o muy discriminado. Entre las causas se encuentran:



Ante la pregunta ¿Qué tan racista considera a...? Se obtuvo:





Para conocer más:

También se preguntó sobre cómo percibe la discriminación hacia los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano y estos fueron los resultados:

Población quechua y aymara

El **59%** percibe que la población quechua y aimara es discriminada o muy discriminada, siendo las principales causas su forma de hablar, vestimenta e idioma o lengua que habla.

Población afroperuana

El **60%** percibe que la población afroperuana es discriminada o muy discriminada, siendo las principales causas su color de piel, sus rasgos faciales o físicos y porque son asociados a la delincuencia.

Población indígena o nativa

El **57%** percibe que la población indígena o nativa de la Amazonía es discriminada o muy discriminada, siendo las principales causas su forma de hablar, su vestimenta y sus rasgos faciales o físicos.

A continuación, se señalan los lugares dónde se han sentido discriminados:





1.2.2 Racismo y estereotipos

Las razas constituyen una construcción social. En otras palabras, si bien poseemos rasgos físicos diversos, el imaginarlos como razas y atribuirles distintos valores morales, es un asunto que las sociedades definen: no vienen dados genéticamente.

El racismo refiere a toda discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en la atribución de determinadas características positivas o negativas hacia un grupo de personas debido a su color de piel, sus rasgos físicos y en general toda característica que refleje su origen étnico. El racismo es una ideología de dominación que se basa en la creencia en razas superiores e inferiores. Carece de sustento científico y es moral y legalmente sancionable (MINCU; 2015).

Los peruanos mantienen comportamientos y sentidos comunes racistas de tal modo que en la vida cotidiana se utilizan representaciones y definiciones raciales para clasificar a las personas con que se interactúa. Por ejemplo, se suele representar a las comunidades nativas de la Amazonía como un conjunto más o menos homogéneo de “tribus” caracterizadas por sus lenguas originarias y su ubicación territorial; a la población afrodescendiente se la identifica por sus rasgos físicos; mientras a los aimaras y quechuas a partir de sus características culturales o lingüísticas. Los blancos son evaluados por el color de su piel y criterios de poder y riqueza.

Si bien el encuentro entre distintas culturas conocido como mestizaje y la constante lucha de las organizaciones sociales contra la discriminación han desdibujado paulatinamente la discriminación racial, el racismo no ha desaparecido. La discriminación, el racismo y los estereotipos se mantiene como un problema y muchas veces se articula a otras características de las personas como el sexo, la edad, la orientación sexual, la lengua, entre otras.

Aunque todavía con limitados resultados, desde diferentes niveles estatales se han implementado medios de protección frente a los actos de discriminación racial como sucede con las sanciones a servidores públicos del sector de educación, el sector trabajo y en el mercado de consumo en caso incurran en actos discriminatorios. A partir del 2006, los gobiernos subnacionales han implementado ordenanzas regionales, municipales y distritales contra la discriminación.



Ejemplo:

- Ordenanza N° 2160 “Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad, previene, prohíbe y sanciona toda manifestación de prácticas o actos discriminatorios en Lima Metropolitana”, aprobada el 30 de abril del 2019 por el Concejo Metropolitano.
- Ordenanza Municipal N° 13-2016-MPC que prohíbe el racismo y la discriminación en todos los ámbitos y formas en la jurisdicción en la Municipalidad Provincial del Cusco aprobada en mayo del 2016.

También el Ministerio de Cultura ha asumido un rol activo con la plataforma “Alerta contra el Racismo”, pero se requiere redoblar esfuerzos y un compromiso más amplio de la sociedad civil.





Es tarea de todas las personas construir una sociedad más justa donde los ciudadanos y ciudadanas sean tratados con dignidad y respeto, al margen de sus diferencias. El racismo y la intolerancia destruyen vidas y comunidades por medio de sus diversas manifestaciones, en un extremo propiciar el odio étnico que puede conducir al genocidio y más frecuentemente privando a las personas del ejercicio de sus derechos y alimentando graves situaciones de pobreza y exclusión.



Ejemplo:

A continuación, se presenta otro ejemplo que puede ilustrar bien este tema:

Día de la Eliminación de la Discriminación racial: valientes testimonios de peruanos

Mientras una nueva ley sobre el tema aguarda discusión en el Congreso, un grupo de personas de comunidades históricamente discriminadas nos cuentan sus testimonios.

Una muestra de discriminación racial ocurrió no hace mucho, el último fin de semana. “¿Tu no sabes quién soy yo, oye, cholo de mierda?!”, le gritó una joven abogada de 22 años a un policía del Callao que la había intervenido, a ella y su grupo de amigos, por manejar de manera imprudente por La Punta. Su compañera detenida tampoco ahorró saliva con los agentes que la filmaban, para presumir su educación. “Misio de mierda. ¡Negro tenías que ser!”, salió de su boca, con furia elocuente, como atestiguan los videos de ese día...”.

Fuente: Revista Somos. El Comercio <https://elcomercio.pe/somos/historias/dia-eliminacion-discriminacion-racial-historias-racismo-peruanos-peruanas-cuentan-testimonios-noticia-617180>

1.2.3 Desigualdad, racismo y brechas étnico socio-económicas

En el Perú, persiste una desigualdad que excluye a las personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios especialmente en la Amazonia y las comunidades de los andes donde los niveles de pobreza y desatención estatal son mayores. Esta desigualdad les impide ejercer plenamente sus derechos colocándolos en situación de empobrecimiento, exclusión y vulnerabilidad.



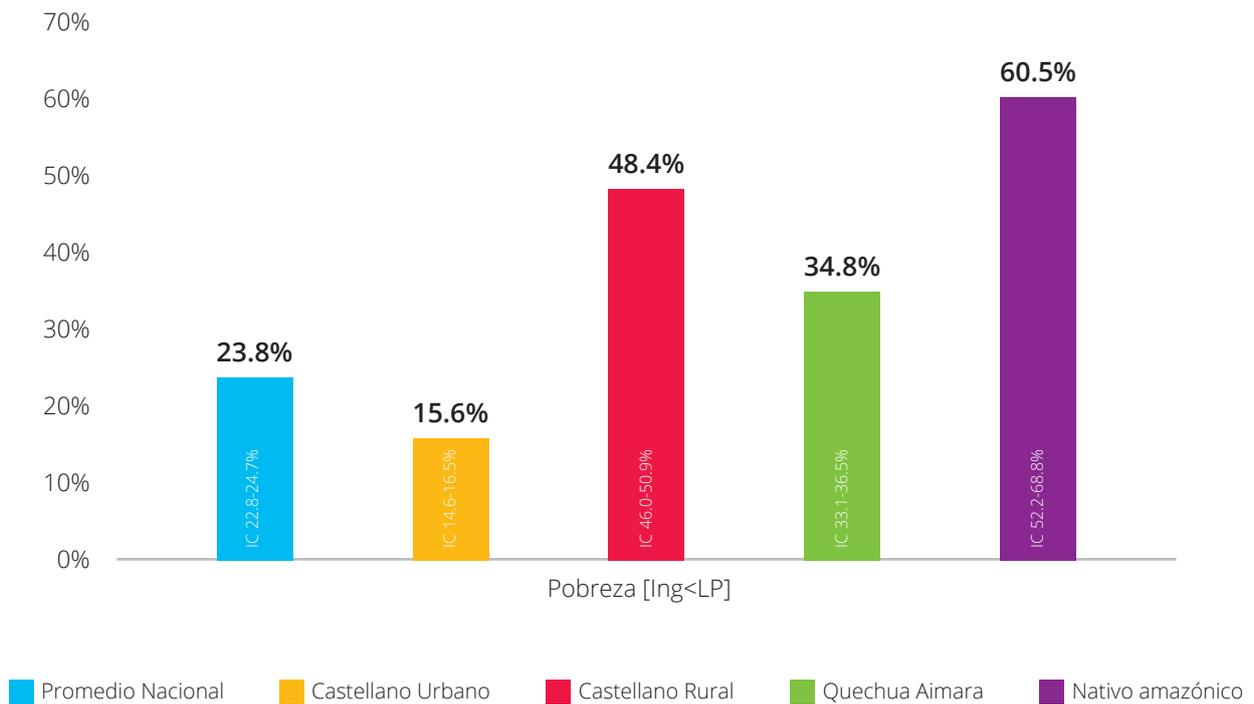
Importante

Una muestra de la desigualdad y vulnerabilidad que afecta los derechos humanos de la población indígena se evidencia en el Informe Final de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR). Según lo detallado por dicho Informe, la violencia política tuvo una especial direccionalidad contra la población de origen indígena. De este modo, el 75% de las víctimas fatales del conflicto armado interno tenían el quechua u otras lenguas nativas (ashaninka o yanasha, por ejemplo) como idioma materno, lo que es más grave si se considera que estas violaciones se produjeron sin generar una reacción o solidaridad del resto de la sociedad, lo que revelaría “el velado racismo y las actitudes de desprecio subsistentes en la sociedad peruana” (CVR, 2003, tomo VIII, p. 316).

Más recientemente la “Línea de base de brechas sociales por origen étnico en el Perú” elaborada por el Ministerio de Cultura el 2015, reveló las graves inequidades que vive la población indígena especialmente la amazónica. Según esta cifra el **60,5%** (6 de cada 10 personas) de personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios amazónicos vive en condición de pobreza, cifra exponencialmente mayor al **15,6%** de la población de habla castellana urbana. Esto significa que la probabilidad de ser pobre de las personas de origen indígena amazónico casi cuadruplica la probabilidad de la población de habla castellana y es casi el doble de la población quechua y aimara.



Porcentaje de población en situación de pobreza (2013)



Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0).

Elaboración propia

Otras brechas que enfrenta la población indígena u originaria son las siguientes (citadas por el mismo estudio):

- El **17.4%** de la población que habla una lengua indígena u originaria no sabe leer ni escribir.
- El **24.6%** de la población que habla una lengua indígena u originaria no cuenta con seguro de salud. De la población que cuenta con seguro de salud el **80.8%** cuenta con seguro del SIS, el **16.8%** con seguro en Essalud y el **2.4%** con otros seguros
- El **52%** de población que habla una lengua indígena u originaria no cuenta con desagüe en su vivienda.
- Un **32.7%** de la población que habla lengua indígena u originaria no cuenta con agua potable en su vivienda.



Importante:

En lo que refiere al pueblo afroperuano, también es afectado por el racismo y desigualdad de modo que el **57%** de los jefes de hogar afroperuanos creen que la discriminación es una causa importante de la pobreza y el **43%** cree que son tratados peor que los demás peruanos.

En relación a la educación se puede ver que los jefes de hogar afroperuanos han completado el nivel superior en menor medida (**13%**) que el promedio nacional (**16%**) y que el porcentaje de jóvenes afroperuanos que han accedido a educación superior es menor en 6% al total nacional. Respecto a la salud, si el **18%** de los jefes de hogar de 40 años a más en el país sufre de hipertensión arterial la muestra afroperuana casi lo duplica con **31%**. Será importante la generación de estudios especializados que permitan una mejor intervención estatal (ENDES, 2013).

Estas situaciones de desigualdad generan **discriminación estructural** o desigualdad estructural la cual comprende patrones, reglas, prácticas o formas de organización social que histórica y sistemáticamente han tenido como efecto la exclusión y restricción de personas o grupos de personas en el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y cuya atención requiere intervenciones integrales por parte de las entidades públicas.



Ejemplo:

Un ejemplo de **discriminación estructural** es el ocurrido en la Amazonía durante el auge de la explotación del caucho:

Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (CAAP)

El caucho, un auge pagado con la vida de miles de indígenas

Por Alberto Chirif, 24 de octubre de 2017

El auge de la explotación de gomas silvestres tuvo una vida efímera. Comenzó a mediados de la segunda mitad del siglo XIX e inició su declive en 1914. Su auge fue consecuencia de la fuerte demanda de gomas por parte de la industria europea y de los Estados, mientras que su caída, a partir de 1914, se debió a la entrada en producción de las plantaciones de shiringa (*Hevea brasiliensis*) que Gran Bretaña había establecido en sus colonias del Sudeste asiático, con semillas llevadas de contrabando desde Brasil.

La actividad extractiva llegó a expandirse por toda la Amazonía peruana y tuvo consecuencias devastadoras para los pueblos indígenas u originarios, pero fueron particularmente brutales para aquellos que habitaban el espacio interfluvial ubicado entre el Putumayo y el Caquetá, inmenso espacio que constituye el territorio tradicional de muchos de ellos, principalmente Bora, Huitoto, Ocaina, Andoque y Resígaro, quienes fueron los extractores directos de las gomas silvestres.

Los indígenas que reclamaban por las injusticias de este sistema eran castigados y los que osaban rebelarse eran bárbaramente asesinados. Como los jefes de las estaciones gomeras ganaban un porcentaje sobre el caucho recolectado, ellos impusieron condiciones cada vez más brutales para que los indígenas aumentasen su productividad. Quienes no cumplían con las cuotas impuestas por el patrón eran sometidos a castigos físicos (cepo, flagelaciones, mutilaciones) que causaron miles de muertes. Todo esto impuso un régimen de terror (...).

Fuente: <https://www.caaap.org.pe/website/2017/10/24/el-caucho-un-auge-pagado-con-la-vida-de-miles-de-indigenas/>

Terminar con esta grave situación de exclusión requiere de la acción decidida del Estado y del compromiso activo de la sociedad, especialmente de los funcionarios públicos, de modo que valoren la diversidad cultural, enfrenten el problema del racismo y asuman el diálogo entre culturas como la mejor vía para lograr igualdad.

1.3 Interculturalidad para garantizar el diálogo entre culturas

1.3.1 Diversidad cultural e interculturalidad

Como se ha explicado, una sociedad y un Estado pueden tener una gran diversidad cultural y asumir esta diversidad de manera positiva. El Perú es un país que alberga una gran diversidad cultural, lo cual incluye a los pueblos indígenas u originarios, el pueblo afroperuano y las diferentes expresiones culturales que cada uno de los peruanos posee y los identifican.

Ante la diversidad cultural, los Estados no siempre encuentran las respuestas idóneas para valorarla positivamente ni logran poner la diversidad cultural al servicio del bien común. Por cuestiones históricas, políticas y sociales persisten visiones negativas de la diversidad que alimentan la discriminación, la desigualdad y el racismo afectando especialmente a los pueblos indígenas u originarios y al pueblo afroperuano. Pensar que la diversidad cultural es un obstáculo para el desarrollo es un argumento insostenible que atenta contra el derecho de las personas imponiendo una sola manera de entender el bienestar y las libertades.



Observa el siguiente video:

“Diálogo de saberes” del Proyecto Regional “Sistemas Integrados de Salud en América Latina y el Caribe” para mejorar la salud y proteger los derechos de las mujeres, mujeres adolescentes y niñas y niños que viven en estado de vulnerabilidad. Concentra sus esfuerzos en la Región de Amazonas, provincia de Condorcanqui, distritos de Imaza-Bagua y Río Santiago-Condorcanqui.



https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4199:proyecto-regional-mejora-de-la-salud-de-mujeres-y-ninos-de-poblaciones-excluidas-en-situacion-de-vulnerabilidad&Itemid=1136





¿Consideras que se desarrolla un diálogo entre las distintas culturas?

La diversidad cultural, su valoración y protección, constituyen una herramienta fundamental para que los Derechos Humanos, universales e interdependientes, puedan verse garantizados en un contexto de diálogo intercultural. Valorar la diversidad cultural, erradicar el racismo y luchar contra las desigualdades que afectan a miles de peruanos, requiere afirmar un diálogo respetuoso entre las distintas culturas.



Importante:

Entablar el diálogo entre culturas en condición de igualdad y mutuo reconocimiento refiere al intercambio equitativo entre diversos pueblos, basados en la mutua comprensión y el respeto. El reconocimiento de la igual dignidad de las culturas, es la condición *sine qua non* para la construcción de la cohesión social, de la reconciliación entre los pueblos y de la paz entre las naciones. El “diálogo entre culturas” tiene como punto de partida el respeto a los diferentes, con el objetivo de evitar que se conviertan en antagónicos (UNESCO; 2009).

Los procesos de diálogo entre culturas requieren aprendizajes y motivación, interesarse por conocer las otras culturas y permanecer en la interacción que produce la recreación conjunta. Para ello es importante la capacidad empática o la capacidad de identificarse con el otro y sentir lo que él siente, a partir de sus referentes culturales.

Se trata de estar centrados en lo propio, pero también, descentrados, dispuestos a aprender de quienes son diferentes. La presencia y acogida del «otro», de lo «diferente», hace una historia distinta, una historia inédita. Lo alternativo son los esfuerzos de organización y construcción que animan a apoyar todo germen de una cultura plural y solidaria (MINCU, abril 2015).

1.3.2 Estado y ciudadanía intercultural

En un país de gran diversidad como el Perú, erradicar la desigualdad, la discriminación y el racismo y garantizar los derechos de todas las personas, requiere de la construcción de un Estado que promueva y garantice el diálogo entre los distintos pueblos y culturas en igualdad de condiciones. Para ello se necesita de ciudadanos que respeten, valoren y promuevan las diferencias culturales y se relacionen con los otros y con lo público teniendo presente este principio. Asimismo, la ciudadanía requiere de instituciones y condiciones que el Estado debe proporcionar para que sea posible una relación respetuosa y en igualdad.



Un Estado que reconoce la diversidad cultural y promueve el diálogo entre culturas afirma un carácter intercultural que favorece un marco de alteridad, reconocimiento y mejor convivencia. La interculturalidad puede entenderse entonces como **una práctica de respeto y valoración de nuestras diferencias**. No es necesario conocer la cultura del otro a profundidad, ni siquiera compartir su mismo punto de vista, lo fundamental para asumir la interculturalidad es asumirla como parte de nuestra convivencia ciudadana, es decir como el camino para entablar el diálogo entre culturas en condición de igualdad y mutuo reconocimiento.

Entendemos por ciudadanía el reconocimiento y ejercicio de los derechos por parte de todas las personas. Estos derechos, universales, indivisibles e interdependientes, pueden clasificarse en civiles y políticos como el derecho a elegir y ser elegido, o en derechos económicos, sociales y culturales, que abarcan el derecho a la salud, educación o vivienda. También se cuentan derechos cuyo ejercicio es colectivo, como es el caso de los pueblos indígenas u originarios que tienen derecho a mantener su lengua y preservar sus territorios.



El proceso por el cual la ciudadanía se extendió a todas las personas ha sido desigual en los distintos países pues no todas las personas adquirieron derechos al mismo tiempo (Cabrero 2013). En el Perú por ejemplo hasta 1950 las mujeres tuvieron una ciudadanía restringida, pues no podían elegir ni ser elegidas y las personas analfabetas no pudieron hacerlo sino hasta 1980. También los pueblos indígenas u originarios han visto restringidos sus derechos, siendo excluidos de la educación por no hablar castellano.

Reconocer la diversidad cultural en el Perú y por tanto asumir que los distintos grupos étnico-culturales tienen los mismos derechos implica asumir una ciudadanía intercultural.



Importante:

La **ciudadanía intercultural** se refiere a ciudadanos y ciudadanas que asumen la diversidad cultural en forma positiva, respetando y valorando todas las culturas, etnias y grupos culturales que conviven en un territorio, desarrollando diálogos horizontales y relaciones armoniosas. (Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, 2015).

Un Estado que garantiza la ciudadanía intercultural, debe velar porque la democracia, entendida como proceso de participación social y representación política, sea ejercida por todos los grupos étnico-culturales presentes. Asimismo, debe garantizar que los derechos, a la vez individuales y colectivos, puedan ser plenamente ejercidos impulsando acciones afirmativas y servicios culturalmente pertinentes, aunando equidad y diferencia como ocurre, por ejemplo, al garantizar educación intercultural bilingüe y salud intercultural.

En una sociedad que reconoce la importancia de la interculturalidad los ciudadanos son capaces de dialogar con otros que provienen de culturas diferentes, hablan lenguas diferentes o profesan diversas religiones, considerando sus perspectivas de vida tan valiosas como las propias. Un Estado que reconoce, valora y promueve su diversidad debe incorporar la interculturalidad en todas sus políticas, programas y servicios públicos, asumiendo el reto de atender a todos los peruanos en condiciones de igualdad, al margen de las diferenciaciones de distinto tipo que nos caracterizan como sociedad. En esta ruta, los servidores públicos tienen la obligación de erradicar el racismo y gestionar la diversidad cultural con creatividad y responsabilidad. Para ello es importante conocer los conceptos claves principales que guían la acción estatal y el marco normativo que genera la obligatoriedad correspondiente.

Por tanto, el Ministerio de Cultura, asume la función de “ente rector en la formación de las decisiones” en materia de cultura e interculturalidad. La rectoría está referida a las responsabilidades de organizar y ordenar sobre políticas, programas, actividades y acciones mediante sus ministerios y organismos públicos (Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158, artículos 6°, 16° y 18°).

Dentro del Ministerio de Cultura, el Viceministerio de Interculturalidad (VMI) tiene la función de formular políticas, programas y proyectos que promuevan la interculturalidad para fomentar y garantizar los derechos y el desarrollo integral de los grupos culturalmente diversos del país y construir una ciudadanía que reconozca, respete y se enriquezca de la interacción con la diversidad cultural (Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2013-MC).

En este sentido, el VMI debe velar porque se cumplan con las políticas de Estado que se ha trazado el Perú para gestionar su diversidad cultural y ejecutar esta directriz: “El Estado busca satisfacer las necesidades de la ciudadanía adaptando sus políticas a las diferentes necesidades y condicionantes existentes en cada espacio territorial, a través de gobiernos descentralizados autónomos en su ámbito de competencias y sujetos a políticas, rectorías y normas nacionales que garanticen los derechos que corresponden a todos por igual” (PCM: 2013).

Discriminación racial en Arequipa:

El caso de la regidora Bartola Gómez

El 15 de agosto del 2019, Bartola Gómez Chávez, regidora de la municipalidad distrital de Paucarpata, se disponía a participar de las celebraciones por el aniversario de Arequipa. Para ello llegó hasta la plaza de la ciudad dispuesta a sumarse a la delegación municipal que participaría del Corso de la Amistad organizado en el marco de dichas festividades. Para participar de las actividades Bartola, quien nació en el distrito de Ilaya en Puno, pero hace treinta años radica en Arequipa, se colocó sus mejores galas: pollera, sombrero y poncho.

Pese a que todos las y los regidores del distrito ya se encontraban en la delegación, cuando Bartola se acercó para sumarse, de pronto fue impedida de participar por una trabajadora que ocupaba el cargo de relacionista pública de la municipalidad. Al respecto Bartola Gómez ha señalado:

*“La señorita Rosmery, de la oficina de relaciones públicas, se me acercó y **me levantó mi manta** diciendo: por qué has venido así vestida, usted tiene que venir con blusa blanca, bien vestida, bien arreglada” (...) “No entiendo por qué tanta humillación, **qué querían, que venga con minifalda**. Mi pollera, mi manta y mi sombrero es mi manera de vestir, es mi cultura. Nadie me puede discriminar por ser humilde, no lo voy a permitir”, dijo la regidora.*



Tal como Bartola Gómez lo denunció a la prensa, ella decidió no participar del curso y se retiró indignada, aunque decidida a tomar acciones. En tal sentido, a los pocos días de los hechos, la regidora presentó una denuncia formal por discriminación ante el Consejo Municipal exigiendo se tomen medidas ratificadoras de inmediato. Ante la demanda, el alcalde José Supo Condori se comprometió a iniciar una investigación afirmando que en Paucarpata rechazan cualquier acto de discriminación y que **esperaría un informe final del caso para dictar medidas contra los responsables, incluyendo una posible sanción** a la trabajadora implicada. **No obstante, varios meses después de lo ocurrido, nadie ha sido sancionado.**

Al hacerse pública la denuncia, la oficina de la Defensoría del Pueblo en Arequipa tomó contacto con la regidora Bartola Gómez para recoger su versión y manifestar su respaldo frente a la discriminación sufrida. Asimismo, **el jefe de la oficina de la Defensoría del Pueblo en Arequipa, Ángel María Manrique**, se reunió con el alcalde de Paucarpata, José Supo, recomendándole aprobar en el más breve plazo una ordenanza municipal que sancione cualquier acto de discriminación, “apoyaremos al alcalde a sustentar el proyecto ante el consejo municipal”, informó.

Lamentablemente el hecho ocurrido con la regidora Bartola Gómez no es un hecho aislado. Como señala el portal regional el Buho⁴ el problema del racismo en el Perú y, especialmente en Arequipa, tiene raíces coloniales. En agosto del 2017 la **Universidad Católica de Santa María** realizó un estudio sobre este tema, a propósito del aniversario de Arequipa. Los resultados fueron claros: un 61% de encuestados consideraban que los arequipeños eran más racistas que los peruanos en general, quienes llegaban a 51%. En aquella encuesta realizada hace año y medio, se logra identificar que los puneños son blanco de racismo en Arequipa en un 63%.

Frente a esta realidad, el responsable de la Oficina Defensorial señala “la discriminación es un delito penado por ley hasta con tres años de cárcel y es un agravante si quien comete este delito es un servidor público” señaló. Así como Arequipa es una de las regiones con mayor incidencia de discriminación, también es la región con mayor número de ordenanzas que sancionan estas acciones, a nivel nacional. Estas ordenanzas fueron promulgadas gracias al impulso e iniciativa de la Defensoría del Pueblo. En el 2008 se emitió la Ordenanza Municipal de la comuna provincial de Arequipa contra la discriminación. Posteriormente le siguieron las comunas distritales de Sabandía, Yanahuara, Cayma, José Luis Bustamante y Rivero, Mariano Melgar, Cerro Colorado y Miraflores. Estas ordenanzas también fueron aprobadas en las provincias de Islay, Camaná y Caylloma.

⁴ <https://elbuho.pe/2019/02/racismo-en-la-ciudad-blanca-un-problema-enraizado-en-arequipa/>

<https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/22/regidora-de-paucarpata-discriminada-por-usar-polleras/>

<https://rpp.pe/peru/actualidad/regidora-denuncia-discriminacion-por-vestir-traje-tipico-de-puno-durante-fiestas-de-arequipa-video-noticia-1215521>



A large grey rectangular area containing ten horizontal dotted lines for writing.



RESUMEN DEL MÓDULO I



- La diversidad cultural es una oportunidad, una condición, una fuerza motriz de desarrollo en tanto nos presenta distintos saberes, prácticas y cosmovisiones que enriquecen la vida en sociedad.
- A lo largo del tiempo el Perú ha sido un territorio de gran diversidad cultural, con una historia compleja marcada por relaciones jerárquicas y desiguales de exclusión y racismo. Sin embargo, cada vez somos más conscientes del valor de nuestra diversidad reconociendo las distintas culturas y autoidentificándonos como miembros de un grupo étnico-cultural.
- Los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano son parte de nuestra diversidad cultural sin embargo históricamente han sido privados de sus derechos, subvalorados y excluidos generándose graves desigualdades y brechas socioeconómicas. Tal situación genera discriminación étnico-racial y trae como consecuencia que estos grupos no puedan ejercer plenamente sus derechos, limitando sus posibilidades de desarrollo, colocándolos en situación de empobrecimiento y vulnerabilidad.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

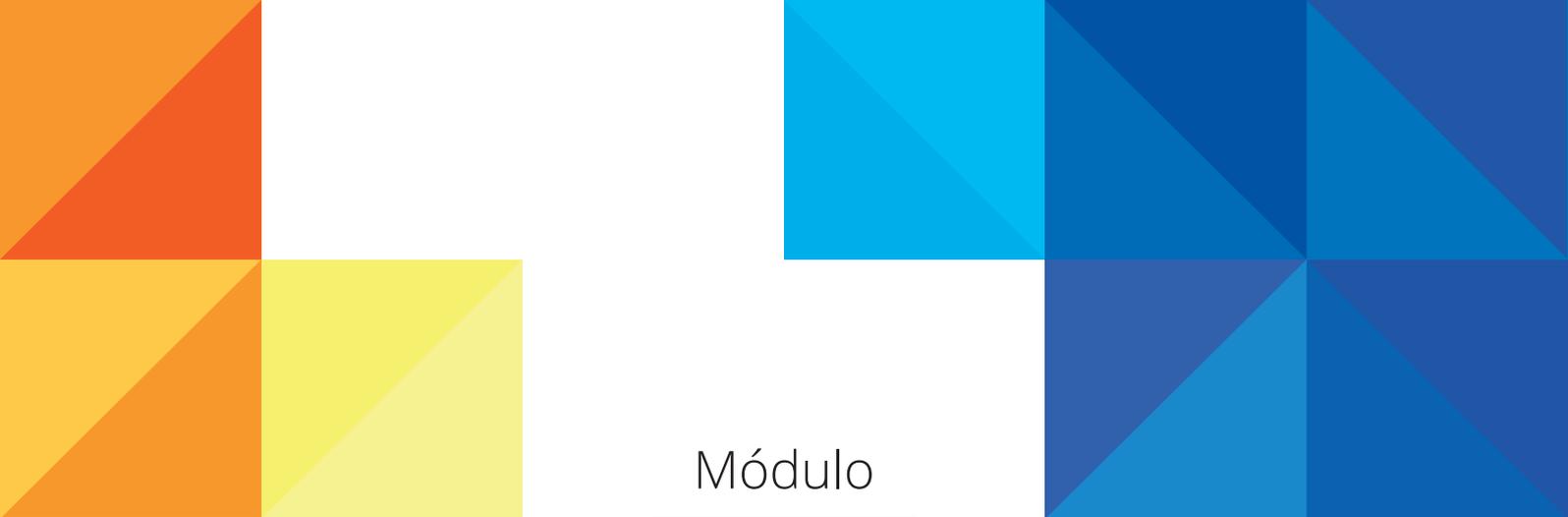
.....

.....

.....

.....





Módulo



Marco conceptual y normativo del Enfoque Intercultural



■ Logros de aprendizaje

- Diferenciar los conceptos claves asociados al enfoque intercultural.
- Conocer la normativa que sustenta la incorporación del enfoque intercultural en la gestión pública.



Contenidos

2.1 Marco conceptual del enfoque intercultural

- 2.1.1 Conceptos claves
- 2.1.2 Enfoques transversales: interculturalidad, género y derechos humanos
- 2.1.3 Gestión pública, políticas públicas y Estado intercultural

2.2 Marco normativo relacionado a la interculturalidad

- 2.2.1 Marco internacional
- 2.2.2 Marco nacional
- 2.2.3 Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural
- 2.2.4 Algunas normas sectoriales

2.1 Marco conceptual del enfoque intercultural

2.1.1 Conceptos claves

A fin de manejar un mismo marco conceptual en el Estado, a través del Ministerio de Cultura como ente rector en materia de diversidad cultural y derechos de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano, que las y los funcionarios deben tener en cuenta, compartimos los conceptos tal como están definidos en la Política Nacional de Transversalización del Enfoque Intercultural.

Cultura

Una cultura⁵ es un conjunto aprendido de formas de pensar, sentir, hacer y conocer, así como sus manifestaciones y producciones, que comparte un grupo social basado en valores, conocimientos, tradiciones, costumbres, símbolos y normas. Estas expresiones compartidas se manifiestan en estilos de vida, formas de relacionarse y formas de comunicar basadas en visiones y concepciones particulares sobre el mundo, la vida y el bienestar que configuran una cosmovisión. Las culturas no son estáticas y están en un proceso constante y complejo de afirmación, permanencia y cambios. Las migraciones y los cambios generacionales son factores que influyen en la convivencia de culturas en un mismo territorio.

Diversidad cultural

Refiere⁶ a las distintas expresiones culturales emanadas de la creatividad individual o colectiva y de la multiplicidad e interacción de las culturas que coexisten en una sociedad sin que ninguna se considere superior a las demás. Para poder aprovechar sus beneficios se requiere establecer relaciones igualitarias entre los diferentes grupos sociales. La diversidad cultural es considerada patrimonio de la humanidad.

⁵ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.

⁶ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.



La diversidad cultural en el Perú

La diversidad cultural en Perú se expresa en sus lenguas, danzas, costumbres, comidas y responde a raíces históricas y herencias de nuestros antepasados en permanente interacción. En distintas ciudades del país podemos encontrar comidas de origen afroperuano como los anticuchos, andinas como la pachamanca, danzas del altiplano como la saya, ritmos amazónicos, restaurantes de comida peruano-china o “chifas” y una larga lista de manifestaciones culturales que componen nuestra diversidad.



Multiculturalidad

Término⁷ que hace referencia a la coexistencia en un mismo espacio geográfico de diferentes culturas o grupos culturales que no necesariamente desarrollan vínculos o relaciones de intercambio. Sin embargo, para la participación en los asuntos del Estado, los distintos grupos culturales pueden utilizar instrumentos de acción política para luchar y hacer valer sus derechos, tanto políticos como sociales.

⁷ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.



La provincia de Quebec y la multiculturalidad:

La provincia de Quebec por su idioma, su cultura y sus instituciones, forma una nación dentro de Canadá. Fue reconocida en 2006 por el Parlamento canadiense como una nación dentro de Canadá en un sentido social pero no legal, es decir como una nación no independiente. Se le ha permitido ejercer el derecho de autodeterminación en dos referendos, los de 1980 y 1995, en los que se obtuvo el 40.5% y el 49,4% de votos en favor del 'Sí'. El idioma oficial de la provincia es el francés y su población es mayoritariamente católica.

Interculturalidad

Proceso de intercambio, diálogo y aprendizaje que busca generar relaciones de equidad entre diversos grupos étnico-culturales que comparten un espacio, a partir del reconocimiento y valoración positiva de sus diferencias culturales. La interculturalidad⁸ implica un proceso de interacción entre personas y grupos con identidades culturales específicas, donde no se permite que las ideas y acciones de un grupo estén por encima del otro, favoreciendo en todo momento el diálogo, la concertación y, con ello, la integración y convivencia enriquecida y armónica entre culturas.



La educación intercultural bilingüe

Durante mucho tiempo, los niños que tenían una lengua indígena como el quechua o el ashaninka debían recibir una educación en castellano, forzándolos a olvidar su lengua y menospreciando su cultura. Hoy, los pueblos indígenas en coordinación con el Estado, implementan la educación intercultural bilingüe, que respeta saberes y costumbres, es bilingüe, entrega materiales educativos pertinentes en castellano y en la lengua originaria, cuenta con docentes que manejan ambos idiomas y comprende la participación de autoridades educativas, padres de familia y líderes comunales en los procesos educativos. (MINEDU; 2019).

⁸ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.



Grupo étnico-cultural

Es un grupo de personas que comparten una cultura⁹. Por ello tienen creencias, valores, prácticas y concepciones del bienestar particulares además de una historia compartida y, usualmente, una lengua propia. Un grupo étnico es una “colectividad que se identifica a sí misma y que es identificada por los demás en función de ciertos elementos comunes tales como el idioma, las costumbres, la religión, la nacionalidad o una combinación de estos elementos, y que comparte un sentimiento común de identidad con otros miembros del grupo” (Stavenhagen, 1991).



El pueblo aimara y el pueblo gitano

Los aimaras son un grupo étnico-cultural asentado en el altiplano andino entre los países de Perú, Bolivia y Chile, tienen una lengua común, costumbres, religiosidad, comidas y danzas típicas. Los gitanos son también un grupo étnico-cultural, con una identidad y costumbres que los identifican, aunque no comparten una territorialidad específica por su carácter nómada, encontrándose dispersos por países Europa del Este, España y también Latinoamérica.

Afrodescendientes, afroperuano/a

Personas¹⁰ de origen africano que vive en las Américas y en todas las zonas de la diáspora africana como consecuencia de la esclavización, habiéndosele negado históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales. Se puede afirmar que una persona es “afrodescendiente” en tanto desciende de las personas de origen africano que fueron parte del proceso de esclavización colonial; o se asume así por libre ejercicio de autorreconocimiento o autoidentificación.

⁹ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.

¹⁰ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.

Cabe indicar que se identifican tres elementos centrales de la afrodescendencia:

- La ancestralidad africana y la experiencia de esclavización;
- La trayectoria histórica marcada por la discriminación racial -estructural y simbólica- y la exclusión social; y
- La existencia de valores culturales compartidos que emergen del particular episodio de la “diáspora africana”. En tal sentido, **entendemos como afroperuana o afroperuano a la persona afrodescendiente natural de Perú.**





Pueblos indígenas u originarios

Son aquellos grupos¹¹ que descienden de poblaciones que habitaban en el país antes de la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan sus propias instituciones sociales, culturales y políticas, o parte de ellas, y que, al mismo tiempo se autoreconocen como tal. En el Perú, el Estado identifica a los pueblos indígenas u originarios tomando en cuenta dos grupos de características únicas que los distinguen de los otros miembros de la sociedad nacional.

Características objetivas:

- Continuidad histórica, porque descienden de las poblaciones originales de América, que vivían en el continente mucho antes de la llegada de los europeos.
- Vínculo territorial, porque tienen una vida y vínculos espirituales e históricos con su territorio ancestral.
- Instituciones propias, porque tienen instituciones políticas, culturales, económicas y sociales propias, diferentes de otras poblaciones. Por ejemplo, una lengua, costumbres, cultura y un modo de vida propia (formas de relacionarse con su entorno, de establecer justicia, entre otras instituciones).

Características subjetivas:

Referidas a la conciencia del grupo o colectivo de poseer una identidad indígena u originaria, es decir de autoidentificarse como pueblos indígenas u originarios.



¹¹ Fuente: Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. MINCU 2017.



Los pueblos indígenas u originarios tienen derechos individuales como los tiene cualquier persona y a la vez tienen derechos colectivos que solo se pueden ejercer como grupo social. Estos son:

Derechos colectivos	
<input type="checkbox"/>	A la identidad cultural
<input type="checkbox"/>	Al territorio
<input type="checkbox"/>	A la autoorganización
<input type="checkbox"/>	A la salud y educación intercultural
<input type="checkbox"/>	A elegir sus prioridades de desarrollo
<input type="checkbox"/>	A la consulta, entre otros

En el Perú, la población indígena generalmente vive en unidades político-organizativas reconocidas por la legislación como comunidades campesinas (los andes) o nativas (selva) pero también lo hace en las ciudades. Como se mencionó, el Viceministerio de Interculturalidad señala la existencia de 55 pueblos indígenas u originarios u originarios, 51 de ellos asentados en la Amazonia y 4 en la región andina (ver Anexo 2).

Conocimientos tradicionales

Es el conjunto acumulado y dinámico del saber teórico, la experiencia práctica y las representaciones que poseen los pueblos con una larga historia de interacción con su medio natural. La posesión de estos conocimientos, que están estrechamente vinculados al lenguaje, las relaciones sociales, la espiritualidad y la visión del mundo, suele ser colectiva.¹²

¹² Fuente: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Memo BPI: Conocimientos Tradicionales; Oficina de Información Pública. http://www.unesco.org/bpi/pdf/memobpi48_tradknowledge_es.pdf.



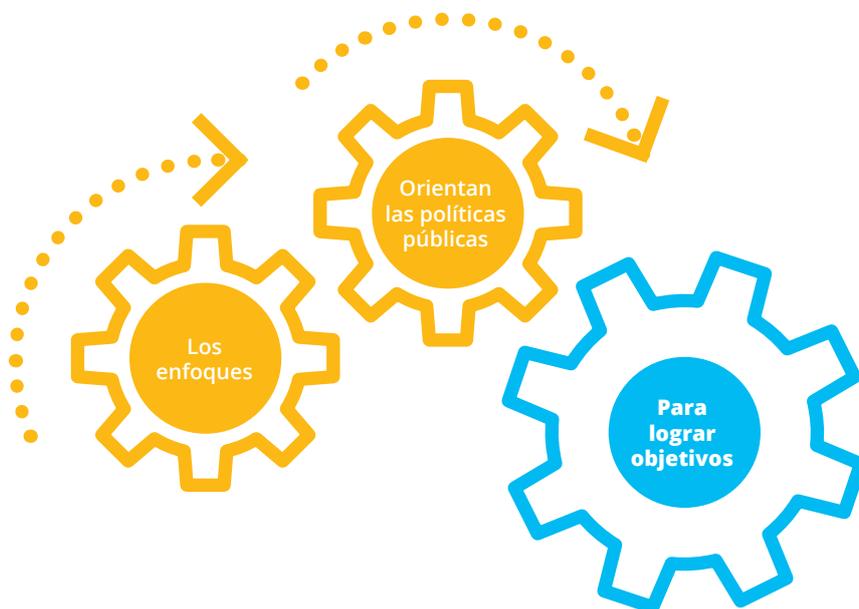
2.1.2 Enfoques transversales: interculturalidad, género y derechos humanos



¿Has escuchado sobre el uso de los enfoques en las diversas políticas públicas?

¿Cuáles son los enfoques que más se utilizan en tu centro de trabajo?

Un **enfoque** es una manera de intervenir un proceso sobre la base de algunas consideraciones teóricas que se concretizan metodológicamente. En la gestión pública **los enfoques definen las orientaciones básicas que deben asumir las políticas públicas** para lograr los objetivos deseados. En tal sentido, para gestionar adecuadamente la diversidad cultural, el Estado peruano ha decidido asumir el enfoque intercultural.



Enfoque intercultural

Es una herramienta que ayuda a organizar las relaciones entre grupos culturales desde dos dimensiones:

a. La distribución del poder en la toma de decisiones

Sobre sus propias prioridades de desarrollo y control de sus vidas

b. El reconocimiento de sus diferencias culturales

Sin que ello sea motivo de exclusión o discriminación



El enfoque intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas u originarios y al pueblo afroperuano.

Incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública significa promover capacidades y generar condiciones para que los distintos grupos culturales desarrollen sus capacidades y potencialidades. Para su adecuada incorporación, el enfoque intercultural debe complementarse con otros enfoques, que permitan actuar mejor sobre una realidad compleja donde las desventajas se interseccionan.



Por ejemplo:

Una niña rural puede sufrir postergaciones en su proyecto de vida por ser mujer, ser pobre, vivir en la zona rural y además pertenecer a un grupo étnico con poco prestigio o discriminado. Para este caso se debe asumir el enfoque de género, el intercultural y el de derechos humanos. Es muy importante que la gestión pública asuma estos enfoques que les permitan abordar mejor las necesidades de la población beneficiaria.

Estos enfoques que complementan el enfoque intercultural son los siguientes:

Enfoque de derechos humanos

Establece la responsabilidad política, jurídica y ética del Estado para hacer cumplir y generar las condiciones de ejercicio pleno de la ciudadanía y de los derechos humanos. El enfoque de derechos requiere interpretar y analizar la realidad de los seres humanos a partir de su reconocimiento como titulares de derechos. Este enfoque señala que los derechos son inherentes a todos los seres humanos, se fundan en el respeto de la dignidad de la persona humana y son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. El enfoque se basa en el derecho internacional de los derechos humanos y el derecho humanitario, desde los cuales se establecen estándares que permiten hacer operativa su protección y promoción. El enfoque pone énfasis en identificar las variables o contenidos de los derechos, su titular y garante y la ruta de acceso que lo hace efectivo.



Enfoque de género

Pone en evidencia desigualdades sociales y relaciones asimétricas de poder de varones y mujeres, las cuales han determinado históricamente la subordinación de las mujeres, la violencia contra ellas y limitado sus posibilidades de realización y autonomía. Señala qué roles, atributos, comportamientos, posiciones jerárquicas, asumidos de manera distinta y excluyente por hombres y mujeres no son naturales, sino construidos social y culturalmente. Recusa la división sexual del trabajo, entre el ámbito productivo, asignado a los hombres, y reproductivo a las mujeres, que crea desventajas para ellas e impiden su plena realización y participación en el bienestar, y propugna las responsabilidades compartidas de hombres y mujeres en los espacios públicos y domésticos. Plantea desterrar cualquier relación jerárquica basada en las diferencias sexuales y asegurar el ejercicio pleno de derechos para hombres y mujeres.¹³



Observa el siguiente video:

“Los juguetes de mi tierra”, un proyecto del Servicio de Acompañamiento a Familias (SAF) parte del Programa Nacional ‘Cuna Más’, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que permite observar buenas prácticas de intersección de enfoques.



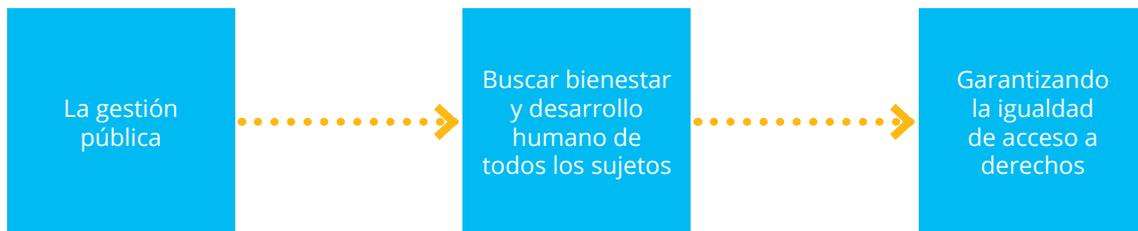
<https://vimeo.com/296915831>

¿Cómo observas la aplicación de los enfoques en este proyecto?

2.1.3 Gestión pública, políticas públicas y Estado intercultural

La gestión pública es un conjunto de procesos y acciones mediante los cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas a través de la formulación, ejecución y monitoreo de políticas, programas y servicios, organizando, planificando y dirigiendo el funcionamiento y sostenibilidad del Estado y los servicios públicos. En una sociedad democrática el fin de la gestión pública es lograr el bienestar y el desarrollo humano para todos los sujetos, colectivos o pueblos, priorizando, en la medida de lo posible, su acción para garantizar la igualdad de acceso a derechos.

¹³ Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.



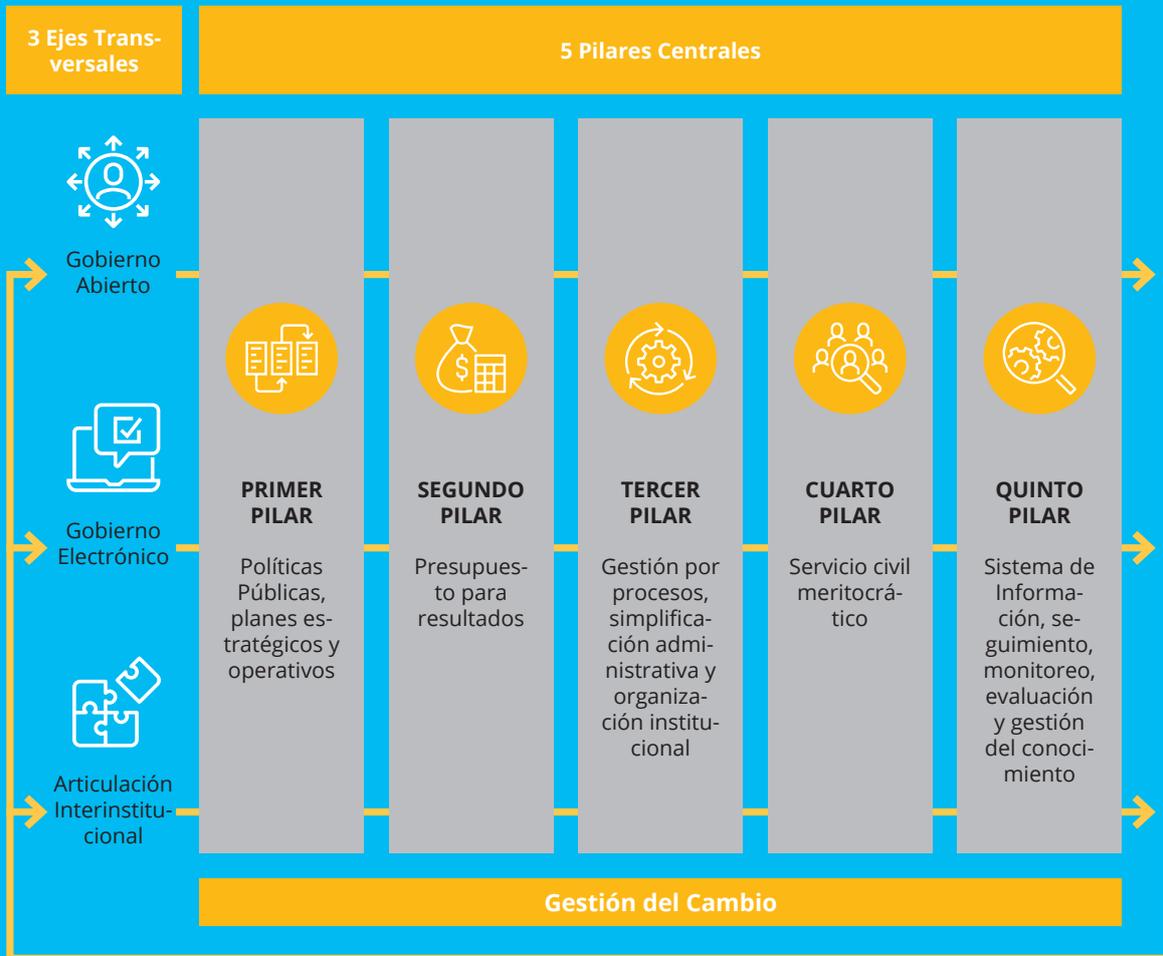
En esa línea **las políticas públicas** se definen como las decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que considere prioritarios. Siempre se referirán a materias concretas como saneamiento básico, comunicaciones, educación, medioambiente, entre otras. Se espera que se elaboren en forma programática, englobando varios sectores o direcciones de modo simultáneo. Por lo general, no son acciones aisladas, siendo concebidas bajo la guía de un plan o directivas más amplias. El Estado está en la obligación de garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos de los ciudadanos a través de las políticas públicas (MINCU 2014).





Ejemplo:

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021



Fuente: PCM, Secretaria de Gestión Pública

<http://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>

Siendo el Perú un país con gran diversidad cultural, garantizar los derechos de todos y todas, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano, afectados por la desigualdad y la discriminación, requiere consolidar un Estado intercultural.



Importante

Un Estado intercultural refiere a una comunidad social, con una organización política común, un territorio y órganos de gobierno propios, en la cual las instituciones reconocen y valoran las diferencias culturales existentes en la ciudadanía asumiendo la interculturalidad como principio (MINCU,2015).

Un Estado intercultural promueve prácticas interculturales en sus ciudadanas y ciudadanos y debe asumir el enfoque intercultural como un eje transversal a su accionar, incorporándolo en sus políticas, programas y servicios. Esto es indispensable para que las políticas públicas tengan efectividad y para que los planes de todos los sectores y organismos públicos y los diferentes niveles de gobierno alcancen sus metas, resultados e impacto.

Es importante que el Estado cuente con servicios públicos culturalmente pertinentes y libres de discriminación, ya que esto le permitirá cumplir con el respeto del derecho a la identidad cultural y a la no discriminación, garantizar el acceso a servicios públicos por parte de toda la ciudadanía e incrementar los niveles de confianza de la ciudadanía con respecto al Estado y a los servidores públicos.

Un Estado intercultural construye a su vez ciudadanos interculturales, que asumen la diversidad cultural en forma positiva, respetando y valorando todas las culturas, etnias y grupos culturales que conviven en un territorio, desarrollando diálogos horizontales y relaciones armoniosas.



Acompañantes pedagógicos en escuelas ¹⁴

¹⁴ <https://www.caaap.org.pe/website/2017/10/18/acompantes-pedagogicos-brindan-soporte-a-docentes-de-escuelas-interculturales-bilingues/>



Un Estado intercultural asegura una educación bilingüe de calidad

Para que el Estado intercultural funcione es indispensable que los funcionarios cuenten con **competencias interculturales**, es decir, con un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que le permite a una persona comunicarse e interactuar apropiadamente con personas de diferentes culturas. Conlleva el aprendizaje de nuevos patrones de comportamiento, de aprender a mirarse y mirar al otro con respeto y adquirir capacidades para aplicarlas en interacciones de carácter intercultural.



Importante

Servicio civil con enfoque intercultural

El artículo VII del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1450 que modificó el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, establece que “el servicio civil se rige bajo los enfoques de interculturalidad, género y derechos humanos, desarrollados en instrumentos trabajados de forma conjunta con los sectores competentes”.

La acción de los funcionarios públicos se enmarca además en la obligación del Estado peruano de cumplir convenios nacionales e internacionales, así como normas y directivas que pasamos a detallar.

2.2 Marco normativo relacionado a la interculturalidad



¿Qué normas relacionadas a la interculturalidad y/o derechos de los pueblos indígenas conoces?



Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Este convenio tiene rango constitucional; fue ratificado por el Perú en el año 1994, entrando en vigencia en 1995. Al ser un tratado ratificado por el Estado peruano es de obligatorio cumplimiento.

El Convenio garantiza una serie de derechos entre los que podemos mencionar:

- El derecho a que **se respete su integridad**, su cultura e instituciones promoviendo la plena efectividad de sus derechos económicos, sociales y culturales, eliminando las diferencias socioeconómicas que pudieran existir (artículos 2°).
- El derecho a **ser consultado** acerca de las medidas legislativas o administrativas que los puedan afectar (artículo 6°).
- El derecho de los pueblos indígenas u originarios **a la propiedad y posesión de las tierras** que tradicionalmente han ocupado y que se salvaguarden sus intereses (artículos 14° y 18°).
- El derecho **a participar** siempre que se pueda **en los beneficios por la extracción de los recursos** y participar en su administración y conservación de los recursos naturales en sus territorios, debiendo ser consultados para determinar si sus intereses están siendo afectados (artículo 15°).
- Derecho a **gozar de un sistema de salud** pertinente culturalmente que les garantice el goce de un bienestar físico y psíquico integral (artículo 25°).
- Derecho a **participar en el desarrollo de los programas educativos** de modo que respondan a sus necesidades particulares, su sistema de valores, su historia y sus conocimientos.
- Derecho a la **educación en su propio idioma** (artículo 26°).

Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas

La Declaración fue adoptada en Nueva York el 13 de septiembre de 2007 durante la sesión 61° de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se considera un documento fundamental para el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas u originarios. Pese a que es una Declaración y no un tratado por lo que tiene sobre todo un valor moral, es un instrumento que coloca los estándares que deben ser considerados para la protección de los pueblos indígenas u originarios. Entre los derechos que se reconocen en la Declaración tenemos:

- El derecho a la libre autodeterminación, a la autonomía y al autogobierno (artículos 3° y 4°).
- Derecho a tener sus propias instituciones y a participar en la vida política económica y cultural del Estado (artículo 6°).
- Derecho a pertenecer a una comunidad indígena y vivir de conformidad con sus tradiciones sin ningún tipo de discriminación (artículo 9°).
- Derecho a no ser desplazado y si lo fueran debe ser con su consentimiento previo, libre e informado (artículo 10°).
- Derecho a ser consultados de buena fe por los Estados antes de que se adopten medidas administrativas o legislativas que les afecten (artículo 15°).
- Derecho a participar en las decisiones sobre asuntos que afecten sus derechos por medio de sus representantes elegidos de acuerdo a sus usos y costumbres (artículo 18°).
- Derecho a definir sus prioridades de desarrollo (artículo 23°).
- Derecho a las tierras, territorios y recursos que han poseído, adquirido o utilizado tradicionalmente (artículo 26°).

Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José)

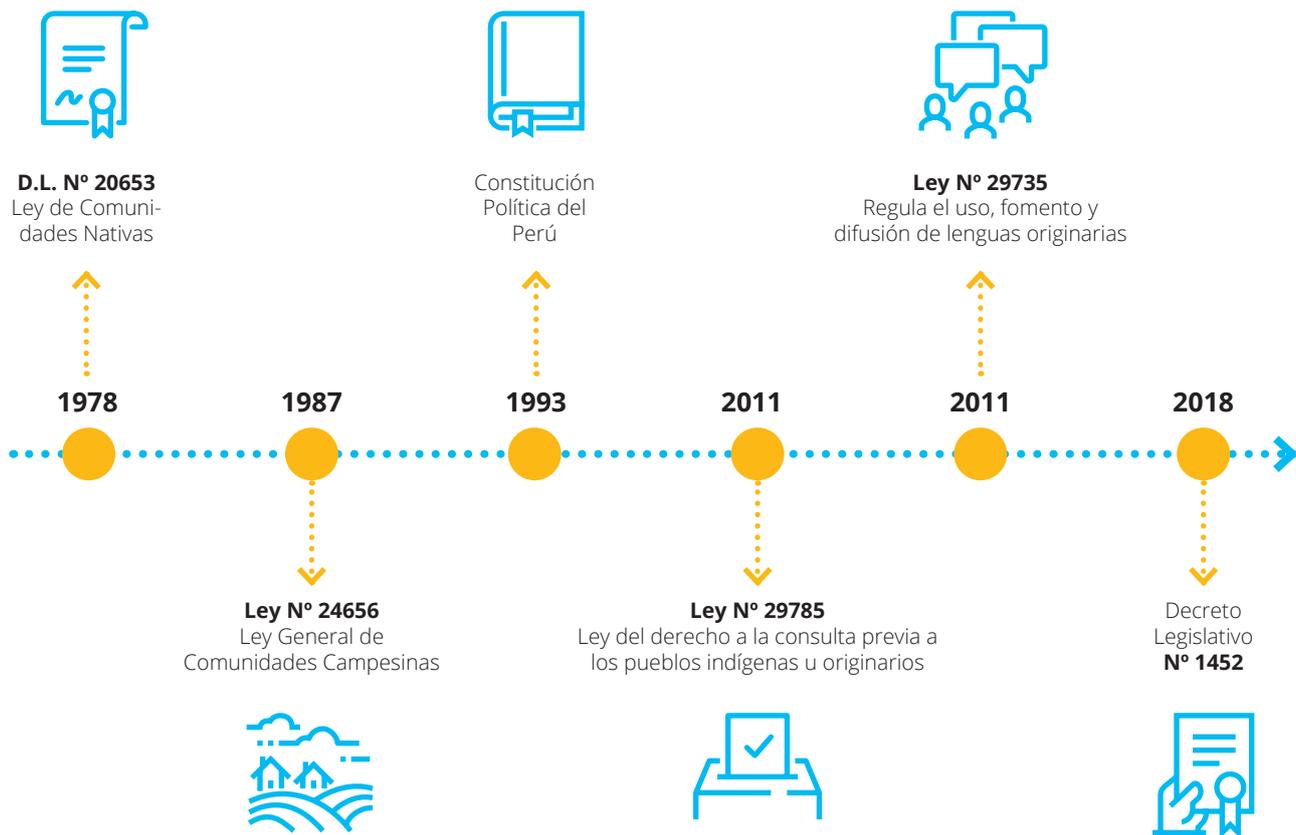
Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos de San José, Costa Rica, en noviembre de 1969. Es fuente de obligaciones jurídicas para los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) incluyendo el Perú. Los Estados Miembros han acordado que los derechos humanos a los que se refiere la Carta están contenidos y definidos en la Declaración Americana y son de obligatorio cumplimiento. Varios artículos, pero principalmente el artículo 21° (derecho a la propiedad), protegen los derechos territoriales de los pueblos indígenas u originarios y tribales y sus miembros.

Asimismo, en ausencia de referencias expresas a los pueblos indígenas u originarios y tribales en el artículo 21°, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana aplican el principio de efectividad, al establecer que las características propias que diferencian a los miembros de los pueblos indígenas u originarios y tribales de la población general y que conforman su identidad cultural deben tomarse en consideración, para efectos de asegurar "una protección efectiva que tome en cuenta sus particularidades propias, sus características económicas y sociales, así como su situación de especial vulnerabilidad, su derecho consuetudinario, valores, usos y costumbres".



2.2.2 Marco nacional

Las principales normas a nivel nacional son:



Constitución Política del Perú

Principales artículos relacionados con los derechos de los pueblos indígenas u originarios

- La Constitución Política del Perú, en el capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona, el artículo 19° señala que **todo peruano y peruana tiene derecho a “su identidad étnica y cultural**. El Estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación” y que por tanto “todo peruano tiene derecho a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete”.
- En el artículo 17° del capítulo 2 referido a los Derechos Económicos y Sociales, se reconoce que el Estado “garantiza la erradicación del analfabetismo. Asimismo, **fomenta la educación bilingüe e intercultural**, según las características de cada zona, preserva las diversas manifestaciones culturales y lingüísticas del país” y “promueve la integración nacional”.

- En el artículo 89° del capítulo VI referido al régimen agrario y de las comunidades campesinas y nativas se señala que **“las Comunidades Campesinas y Nativas tienen existencia legal y son personas jurídicas**. Son autónomas en su organización, en el trabajo comunal y en el uso y la libre disposición de sus tierras, así como en lo económico y administrativo, dentro del marco que la ley establece. La propiedad de sus tierras es imprescriptible, salvo en el caso de abandono previsto en el artículo anterior. El Estado respeta la identidad cultural de las Comunidades Campesinas y Nativas”.
- Es importante tomar en cuenta la legislación referida a comunidades campesinas y nativas pues en la actualidad una buena parte de los pueblos indígenas u originarios tanto del Ande como de la Amazonía, se organizan en estas comunidades.
- En el Título II, Del Estado y la Nación, Capítulo I, artículo 48°, se señala que son idiomas oficiales el castellano y, en las zonas donde predominen, también lo son el quechua, el aimara y las demás lenguas aborígenes, según la ley.
- En el Capítulo VIII referido al Poder judicial, en el artículo 149° se señala que “Las autoridades de las Comunidades Campesinas y Nativas, con el apoyo de las Rondas Campesinas, pueden ejercer las funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial de conformidad con el derecho consuetudinario, siempre que no violen los derechos fundamentales de la persona”.

Ley N° 24656, Ley General de Comunidades Campesinas

Publicada en el diario El Peruano el 14 de abril de 1987. El artículo 1° de esta Ley señala que el Estado “respeta y protege los usos, costumbres y tradiciones de la comunidad y propicia el desarrollo de su identidad cultural”.

En el artículo 2° se estipula que “las comunidades campesinas están conformadas por familias ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales, los cuales se expresan en la propiedad y trabajo comunal y la ayuda mutua”, entre otros, expresando el derecho que tiene la población campesina a su identidad cultural.

Decreto Ley N° 20653, Ley de Comunidades Nativas y de Promoción Agropecuaria de las Regiones de Selva y Cejas de Selva

Publicada el 9 de mayo de 1978. Este Decreto Ley se da con el objetivo de “incorporar la colectividad nativa (hoy también conocida como población indígena amazónica) a la vida económica nacional en condiciones equitativas y dignas”. Entre otros puntos, mediante esta norma se reconoce la existencia legal y la personalidad jurídica de las Comunidades Nativas (artículo 7°), se definen sus orígenes y criterios para su constitución (artículo 8°), quiénes son miembros de las comunidades nativas y los requisitos que comprende esta membresía (artículo 9°), señalando además que el Estado les garantiza su seguridad territorial (artículo 10°).



Importante

Actualmente existen más de 6 mil comunidades campesinas, la mayoría en Puno, Cusco, Ayacucho y Huancavelica, además de 1,500 comunidades nativas reconocidas en la Amazonía. Tanto la Ley General de Comunidades como la Ley de Comunidades Nativas resguardan la “propiedad colectiva comunal” de las tierras y otorgan derechos de posesión y pertenencia a las familias comuneras. Si bien las comunidades campesinas y nativas tienen un componente productivo básicamente agrícola, también suponen una organización administrativa y política, contando con un presidente de la comunidad elegido democráticamente por sus miembros y ejerciendo un rol de representación e interlocución con el Estado.

Ley N° 29785, Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fue promulgada en el año 2011. En esta norma se establece el procedimiento para implementar el derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, **reconociendo el derecho que tienen a ser consultados antes de tomar alguna medida legislativa o administrativa que puede afectarles**. En el artículo 5° se estipula quiénes son los titulares del derecho a consulta y en el artículo 6° se reconoce a las organizaciones propias de los pueblos indígenas u originarios al mencionar que los pueblos participan con sus organizaciones representativas elegidas según sus usos y costumbres. Además, el artículo 7° establece los criterios para la identificación de los pueblos indígenas u originarios y el artículo 8° desarrolla las etapas del proceso de consulta.



Proceso de Consulta Previa del Reglamento de la Ley Marco sobre Cambio Climático:

El 20 de diciembre de 2018, el Ministerio del Ambiente hizo la presentación pública del Reglamento de la Ley Marco sobre Cambio Climático y se informó del inicio del proceso de consulta previa en el marco del respeto de los derechos colectivos de los pueblos indígenas u originarios, en conformidad con la Ley N° 29785, Ley del Derecho a la Consulta Previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En este proceso de consulta previa, la medida a consultar es la autorización de inicio de actividades mineras de exploración, la misma que sería aprobada mediante Resolución Directoral de la Dirección General de Minería.

En esta etapa, el Ministerio de Energía y Minas (en adelante, la entidad promotora) definió el ámbito de la medida y solicitó la asistencia técnica del Ministerio de Cultura para determinar la presencia de pueblos indígenas u originarios en dicho ámbito. El Ministerio de Energía y Minas identificó a la comunidad campesina de Chacapampa como sujeto del derecho a la consulta, en tanto se determina que podría verse afectada por la medida objeto de consulta. Según el acta de la reunión preparatoria de fecha 23 de abril de 2019, el Ministerio de Energía y Minas realizó dicha reunión con la comunidad campesina de Chacapampa y como resultado se tuvo la firma del Plan de Consulta del proyecto Chacapampa entre el Ministerio de Energía y Minas y la comunidad campesina Chacapampa.

Fuente: Base de Datos de Pueblos indígenas u originarios y Originarios. MINCU

<http://consultaprevia.cultura.gob.pe/proceso/proceso-de-consulta-previa-sobre-el-proyecto-de-exploracion-minera-chacapampa/>



Ley N° 29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú.

Fue promulgada en el año 2011. Se garantiza el **derecho** que tiene toda persona **de usar su idioma materno en todo momento, en espacios públicos y privados, a ser atendidas en su idioma** y a tener intérpretes de modo que se garanticen sus derechos en todos los espacios, a ser reconocida como parte de una comunidad lingüística, mantener y desarrollar su cultura, recibir educación en su idioma. Reconoce también que las lenguas originarias son oficiales en los distintos lugares del país donde predominen y les otorga carácter oficial en tanto tienen el mismo valor jurídico que el castellano. La administración estatal debe implementar progresivamente esta norma en todas las instancias de administración pública.



El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en su Boletín Informativo Calidad Educativa N° 82-2019 publicó la siguiente noticia:

Un total de 889 servidores públicos bilingües de la región Ayacucho lograron certificar sus competencias, ante el Ministerio de Cultura, como expertos en lenguas indígenas u originarias en contextos interculturales, tras demostrar que pueden atender adecuadamente a la ciudadanía que sólo domina el quechua.

Este grupo, conformado por 533 mujeres y 356 varones, decidió voluntariamente pasar por el proceso de evaluación y no solo rindieron una prueba escrita de conocimiento, sino que demostraron en situaciones simuladas que pueden atender al público con calidad y calidez en su lengua; además de entender los mensajes de los usuarios.



Decreto Legislativo N° 1452 que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Promulgada el 16 de setiembre de 2018. El Decreto Legislativo dispone en el artículo 39-A que las autoridades administrativas **deben actuar aplicando el enfoque intercultural**, coadyuvando a la generación de un servicio con pertinencia cultural, lo que **implica la adaptación de los procesos** que sean necesarios en función a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales de las y los administrados a quienes se destina dicho servicio.

2.2.3 Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural

La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural fue aprobada vía Decreto Supremo N° 003-2015-MC el 27 de octubre del 2015. El objetivo de la política es orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, opera con pertinencia cultural y contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación. La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural es de aplicación obligatoria para todos los sectores e instituciones del Estado y diferentes niveles de gobierno. Para el sector privado y sociedad civil la Política Nacional servirá como un instrumento de carácter orientador.



Encuentra aquí la norma

Puede encontrar la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural en el siguiente enlace:

<http://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Politica-nacional-para-la-transversalizacion-del-enfoque-intercultural-final.pdf>



La política se estructura en base a cuatro ejes temáticos esenciales para la gestión de la interculturalidad, cada uno con lineamientos de política orientados a precisar resultados concretos.



Ejes temáticos para la gestión de la interculturalidad



Eje

1

Fortalecer la capacidad de gestión intercultural del Estado peruano.

Eje

2

Reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística.

Eje

3

Eliminación de la discriminación étnico-racial.

Eje

4

Inclusión social de los pueblos indígenas y la población afroperuana.

Eje I: Fortalecer la capacidad de gestión intercultural del Estado peruano

Se plantea desarrollar una institucionalidad para transversalizar el enfoque intercultural en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores, organismos constitucionalmente autónomos y gobiernos regionales y locales. Asimismo, busca garantizar estándares de calidad en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía que cumplan con criterios pertinentes a las realidades socioculturales y lingüísticas de los diversos grupos culturales. Incluye acciones concretas como la adecuación de los servicios públicos y las prestaciones sociales que se brindan a través de instituciones, programas, proyectos y otras intervenciones, considerando las particularidades culturales y lingüísticas de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano. También fortalecer y generar capacidades y competencias interculturales en el servicio civil para la atención de la ciudadanía, en el marco del respeto de la diversidad cultural y la eliminación de la discriminación.

Eje II: Reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística

Se plantea promover y gestionar la producción de información y conocimiento sobre la diversidad cultural del país, así como preservar los saberes y conocimientos de las distintas culturas del país, valorizando la memoria colectiva de los pueblos. También plantea promover y difundir el uso de las lenguas indígenas en la creación contemporánea, los medios de comunicación nacionales y la producción bibliográfica

Eje III: Eliminación de la discriminación étnico-racial

Busca garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo. Incluye acciones como desarrollar e incorporar en los planes, programas y proyectos, acciones orientadas a prevenir y eliminar actos de discriminación étnico-racial en los ámbitos públicos y privados. Desarrollar acciones que garanticen el acceso libre de discriminación étnico-racial a los servicios públicos en instancias públicas y privadas. También se propone promover la formación de ciudadanos y ciudadanas interculturales vía acciones de intercambio cultural entre los diferentes grupos culturales del país.

Eje IV: Inclusión social de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano

Busca promover la atención de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano desde un enfoque intercultural. Incluye acciones como desarrollar e implementar políticas, planes, programas, proyectos en beneficio de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano que se orienten al cierre de brechas por origen étnico. También plantea incluir en las políticas, planes, programas y proyectos; así como en las prestaciones sociales la perspectiva étnica como una variable determinante para la atención de pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.



Importante

Como servidores públicos se aporta directamente en la implementación de dos lineamientos en la labor diaria que se realiza:

- Garantizando estándares de calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía que cumplan con otorgar servicios pertinentes a las realidades socioculturales y lingüísticas de los diversos grupos (Eje 1).
- Promoviendo la atención de los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano desde un enfoque intercultural (Eje 4).

Implementar estos lineamientos implica realizar cambios a nivel de las personas y de los procesos institucionales que permitan ofrecer servicios públicos con pertinencia cultural.

Órgano coordinador de la política

El Viceministerio de Interculturalidad (VMI) es el ente rector encargado de desarrollar el Plan de implementación de la Política Nacional de Transversalización del Enfoque Intercultural; también es la entidad encargada de



brindar y formular las directrices y herramientas necesarias que contribuyan a la adecuada implementación de la política nacional. El VMI es responsable del seguimiento y monitoreo de la política propiciando espacios de articulación intersectoriales y con todos los niveles de gobierno para la implementación, seguimiento y monitoreo de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, informando sobre su cumplimiento a la ciudadanía con informes periódicos.

Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad

En este marco y a través del Decreto Supremo N° 005-2017-MC aprueban esta política nacional de obligatorio cumplimiento para los sectores e instituciones del Estado y niveles de gobierno, que tiene como objetivo garantizar los derechos lingüísticos de las personas hablantes de lenguas indígenas u originarias en el Perú. Sus lineamientos generales se agrupan en tres ejes prioritarios: estatus, adquisición y desarrollo de las lenguas indígenas u originarias.

2.2.4 Algunas normas sectoriales

Sector Educación: El Ministerio de Educación, cuenta con la Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe, Rural y Alternativa (DIGEIBIRA), la cual es el área responsable de normar y orientar la política nacional de educación intercultural en las etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas del sistema educativo nacional. Las principales normas relacionadas con este sector para garantizar los derechos de los pueblos indígenas u originarios son las siguientes

→ **Ley N° 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural:**

En un país que se reconoce como un país multicultural, es indispensable el reconocer la interculturalidad y la diversidad lingüística en el sistema educativo. La Ley garantiza el reconocimiento de la diversidad cultural y considera que el Estado reconoce la diversidad cultural peruana como un valor y fomenta la educación bilingüe intercultural en las regiones donde habitan los pueblos indígenas u originarios.

→ **Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe:**

Aprobada a través del Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU, que debe ser cumplida obligatoriamente por todas las entidades del sector Educación, en todos los niveles de gobierno, en el marco de sus competencias (artículo 2°). Esta Política se encuentra a cargo del Ministerio de Educación, quien establece los mecanismos necesarios para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe.

Sector Salud

→ Política Sectorial de Salud Intercultural:

Aprobada mediante Decreto Supremo N° 016-2016-SA. Tiene por objetivo regular las acciones de salud intercultural en el ámbito nacional, a fin de lograr la atención de salud como un derecho humano, que favorezca la inclusión e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

→ Norma Técnica de Salud para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud:

Aprobada mediante Resolución Ministerial N° 638-2006-MINSA. Es un instrumento que busca contribuir, de manera general, a la mejora de la salud de la población en el Perú, reduciendo la brecha de desigualdad en salud y con el ejercicio pleno del derecho a la salud, sin ningún tipo de discriminación. A través de este instrumento se propone responder a las necesidades de las poblaciones de diferentes grupos étnicos, pueblos, culturas del país, respetando sus costumbres y sus concepciones sobre la salud y enfermedad, que las y los operadores deben tener competencias interculturales y que la atención debe realizarse en los idiomas de las y los usuarios de los servicios a fin de acceder y ejercer su derecho a la salud.

→ Norma Técnica para la atención del parto vertical con adecuación intercultural:

Aprobada mediante Norma Técnica N° 033-MINSA/DGSPV.01. Es un instrumento destinado a ofrecer una atención de calidad y respetuosa de la cultura de las mujeres, especialmente de las andinas y amazónicas, respetando sus creencias y costumbres, brindarle soporte emocional, permitir el acompañamiento de un familiar, brindar libertad de acción y expresión de acuerdo a sus costumbres.



Caso: Parto vertical y la práctica intercultural

Doña Martha tiene 45 años, vive en el poblado de Pichccahuasi en Huancavelica, es de ascendencia quechua y profesa la religión evangelista. Tiene nueve meses de embarazo y ha decidido dar a la luz en la posta médica de su comunidad.

Al llegar a la posta la atiende Carlos, un médico de Chiclayo que realiza el SERUMS (Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud). Doña Martha está muy nerviosa porque no habla español; le dice: “¿runasimi? Carlos le responde con un gesto, indicando que no se preocupe. Carlos no habla runasimi, pero consciente de que esta situación es común tiene preparadas una serie de láminas con texto en quechua que le permitirán interactuar con la señora. De esta manera, le presenta





una serie de imágenes con traducciones que le explican cómo será el proceso del parto.

La señora manifiesta que desea realizar un parto vertical siendo abrazada por su esposo, tal y como sus antepasados lo hicieron. Carlos conoce la costumbre del parto vertical (UNFPA, Perú 2007) en los poblados de la sierra y está preparado para su realización de forma profesional. Carlos le comenta que previamente revisará que no haya ninguna contraindicación médica que pudiera hacerle daño a ella o al bebé. Fuera de eso, no hay ningún problema. Utilizando otras láminas, el médico le consulta a la señora acerca de su historia médica y de su embarazo. Cada lámina muestra una situación diferente (como cesáreas anteriores, problemas de embarazo, entre otros) que contraindicaría el parto. Después de este despistaje, el doctor le explica a la señora que no hay ninguna contraindicación y que el parto se realizará de manera vertical. Mediante otras láminas explica a doña Martha cómo será dicho proceso. Por otro lado, el Dr. Carlos, preparado para este tipo de situaciones, cuenta con una pequeña estructura que le permite a la señora aferrarse mientras su esposo la abraza y se realiza el parto. Debido a su religión evangelista, la señora desea estar vestida con recato durante todo el procedimiento. El doctor comenta que no hay problema. Le entrega una bata que cubre el cuerpo y le muestra un cuarto donde puede cambiarse con calma. Doña Martha da a luz exitosamente. Ella y su esposo se sienten bien ya que se respetó su derecho a mantener sus costumbres. El parto se realizó tal como se explicó y se brindó una atención de calidad por parte del doctor. Finalmente, el médico recuerda que lo moderno no necesariamente es la regla absoluta, la opción tradicional a veces es mejor que la moderna.

Fuente: Enfoque intercultural. Aportes para la gestión pública. Ministerio de Cultura 2014

Sector Inclusión Social**→ Resolución Ministerial N° 150-2013-MIDIS que aprueba la Directiva N° 009-2013-MIDIS “Lineamientos para la Incorporación del enfoque de interculturalidad en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”:**

Mediante esta directiva se quiere lograr que las personas que pertenecen a pueblos indígenas u originarios puedan ejercer sus derechos y acceder a las oportunidades que brinda el crecimiento económico del país. Los programas sociales del MIDIS en coordinación con las unidades orgánicas competentes de éste y del Ministerio de Cultura, son responsables de identificar, registrar y caracterizar, dentro de sus usuarios, a aquellos que pertenezcan a poblaciones indígenas u originarias.





RESUMEN DEL MÓDULO II



- Este módulo presenta conceptos claves relacionados a la interculturalidad que todo funcionario público debe conocer: cultura, diversidad cultural, multiculturalidad, interculturalidad, grupo étnico-cultural, afrodescendientes, pueblos indígenas u originarios y conocimientos tradicionales. También presenta los tres enfoques transversales que definen y orientan la forma de intervenir del Estado peruano a través de una política pública.
- El enfoque intercultural, centro de este curso, se presenta como una herramienta que debe garantizar la generación de servicios con pertinencia cultural y la atención diferenciada a través del diálogo intercultural a los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano. Asegurando el ejercicio pleno de sus derechos (enfoque de derechos humanos) sin desigualdades, sin diferencias entre hombres y mujeres y sin violencia hacia la mujer (enfoque de género).
- Se requiere de un Estado intercultural cuyas instituciones reconozcan y valoren las diferencias culturales existentes en la ciudadanía asumiendo la interculturalidad como un principio, para ello se necesitan funcionarios con competencias interculturales que les permita comunicarse y actuar apropiadamente con personas de diferentes culturas.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

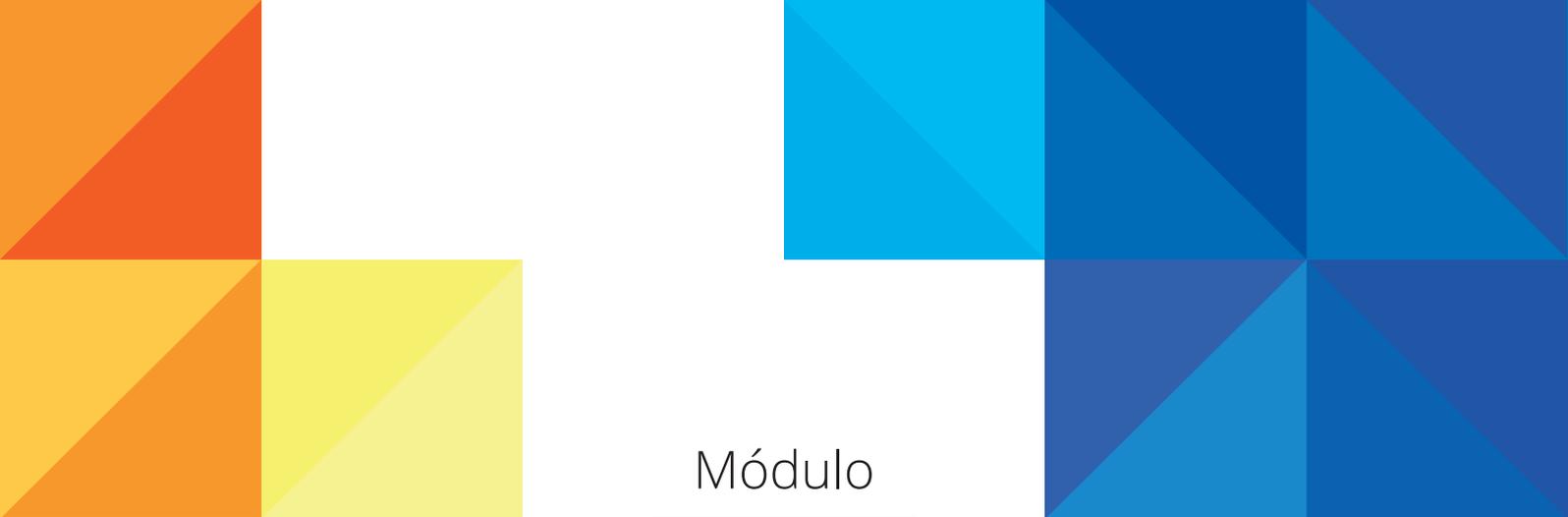
.....

.....

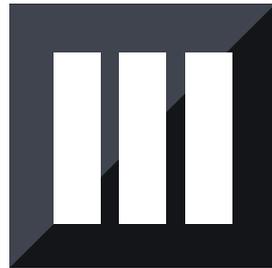
.....

.....





Módulo



Herramientas que incorporan el enfoque intercultural en la gestión pública



■ Logro de aprendizaje

Identificar las herramientas orientadas a incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública, en el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de una política, programa o servicio.



Contenidos

3.1 Herramientas para incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública

- 3.1.1 Enfoque intercultural en el diagnóstico y análisis de las políticas, programas o servicios públicos
- 3.1.2 Enfoque intercultural en el diseño de la política, programa o servicios públicos
- 3.1.3 Enfoque intercultural en la implementación de la política, programa o servicios públicos
- 3.1.4 Enfoque intercultural en el monitoreo y evaluación de la política, programa o servicios públicos

3.1 Herramientas para incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública



Alguna vez te has preguntado:

- ¿El Estado está incorporando el enfoque intercultural en los programas, proyectos y servicios públicos?
- ¿Cómo observas que se está aplicando en tu centro de trabajo?

Incorporar el enfoque intercultural en la gestión pública refiere al proceso por el cual las diferentes instituciones del Estado, adecuan su trabajo a nivel normativo, administrativo y del servicio civil, con el fin de atender de manera pertinente las necesidades de los grupos étnico-culturales de nuestro país. Corresponde al Estado, por tanto, elaborar e implementar mecanismos y herramientas que permitan a las entidades públicas brindar sus servicios desde una perspectiva intercultural.

Muchas de las decisiones involucradas en la gestión pública y las políticas que la componen, se toman sin considerar la diversidad cultural de nuestro país, es decir, sin tomar en cuenta las diferencias de los distintos sujetos o grupos culturalmente diversos. En tal sentido, se formula, diseña, ejecuta y evalúa bajo una lógica de homogeneización, sin considerar el contexto local, las capacidades de las personas o los pueblos, sin elaborar metodologías e instrumentos para garantizar que estas políticas sean realmente efectivas en las zonas donde existen pueblos indígenas u originarios o miembros de pueblos afroperuanos.

Para incorporar el enfoque intercultural se requiere que los funcionarios públicos orienten y organicen su acción considerando dos rutas simultáneas:

a. La ruta individual o del comportamiento,

Comprende lo referido a las capacidades del sujeto para comportarse interculturalmente, específicamente en el ejercicio de la función pública. Desde el nivel individual se debe considerar que se buscará cambios en



el comportamiento de los funcionarios, y esto supone adquirir nuevas capacidades o potenciar las que se tienen latentes (como los funcionarios que son quechuahablantes, pero no hacen uso de su lengua) para conseguir un mejor desempeño en contextos sociales de relación con otras culturas y/o grupos étnicos.

En nuestro país esto es importante porque no se trata solamente de implementar y vigilar los derechos colectivos, allí donde la población es predominantemente indígena, sino de garantizar el respeto de los derechos culturales en cualquier lugar.

El cuadro N°1 presenta habilidades importantes que deben desarrollar los funcionarios para fortalecer capacidades interculturales, facilitando el ejercicio de la función pública desde una perspectiva de diálogo, respeto y reconocimiento con los pueblos indígenas y grupos culturalmente diversos.

Cuadro N° 1: Habilidades que conforman las capacidades interculturales propuestas por Gudykunst et al (1991)

Estar atento	<ul style="list-style-type: none">→ Ser consciente de la propia comunicación y del proceso de interacción con otros.→ Valorar más el proceso que los resultados, pero a la vez ser capaz de tener una visión del resultado deseado.
Ser flexible	<ul style="list-style-type: none">→ Capaz de crear nuevas categorías de relaciones.→ Ser abierto a la nueva información.→ Ser consciente de que existe más de una perspectiva válida.→ Desarrollar habilidades que faciliten la interpretación de mensajes y situaciones de manera diferente.
Desarrollar la tolerancia	<ul style="list-style-type: none">→ Capaz de estar en una situación que puede ser compleja y no ponerse demasiado ansioso.→ Determinar pacientemente qué es apropiado para esa situación y cómo mejorar las condiciones para lograr un entendimiento.
Aceptabilidad conductual	<ul style="list-style-type: none">→ Capacidad de adaptarse y acomodarse al comportamiento de otros grupos.→ La lengua en sí misma no dota de un conocimiento cultural o de la capacidad para adaptarse a estilos de comportamientos diferentes.
Empatía	<ul style="list-style-type: none">→ Capacidad para participar en las experiencias de otras personas implicándose intelectual y emocionalmente.→ La capacidad de ponerse en el lugar del otro implica escuchar atentamente lo que los otros nos quieren decir.

b. La propuesta institucional

Comprende lo referido a las capacidades de la institución para incorporar el enfoque intercultural. Desde el nivel institucional se debe considerar que muchas veces será necesario realizar cambios a nivel normativo y de los procesos de gestión, adecuando los programas y servicios a la realidad de los pueblos indígenas u originarios y la población culturalmente diversa.

Desarrollar esta ruta debe considerar que las políticas públicas tienen que garantizar el cumplimiento de derechos (prevenir, promover, proteger) y por ello respetar los compromisos democráticamente concertados y asumidos por el Estado para atender de forma integral y pertinente las necesidades e intereses de la ciudadanía, sobre la base de sus funciones y la normatividad vigente.

El Cuadro N° 2 señala características que deben considerar las políticas públicas desarrolladas por las instituciones para incorporar debidamente el enfoque intercultural.

Cuadro N° 2: Requisitos de una política pública intercultural

Requisito	Orientación
Integralidad	Aprender y reconocer la universalidad de la experiencia humana en sus diversas manifestaciones culturales.
Transversalidad	Desarrollar mecanismos que reflejen las diversas formas de entendimiento y relacionamiento entre las culturas.
Institucionalidad	Desarrollar una perspectiva de funcionamiento de la gestión pública con mayor apertura y respeto a las diferencias culturales.
Reconocimiento	Promover los derechos y la vigencia de las múltiples identidades culturales.
Igualdad	Impulsar la vigencia de la igualdad política como base para la construcción de ciudadanía intercultural.

Fuente: Enfoque intercultural, aportes para la gestión Pública (VMI; 2014)



3.1.1 Enfoque intercultural en el diagnóstico y análisis de las políticas, programas o servicios públicos

Para incorporar el enfoque intercultural en las políticas públicas es fundamental realizar en primer lugar un trabajo de diagnóstico entendido como la identificación de los problemas que requieren de una adecuación cultural.

Se aplica en los casos donde se inicia una nueva intervención pública o donde se proponen reajustes o cambios a las políticas. Esta identificación inicial de potencialidades y problemas debe darse en relación a situaciones que vienen siendo atendidas por servicios públicos y que requieren mejoras parciales o exigen la creación de nuevos programas y proyectos.

Toda situación que contenga una iniciativa de cambio parcial o total debe ser comunicada a la población involucrada y a toda la comunidad e instituciones para analizar juntos las ventajas y desventajas de los cambios, además de sumar esfuerzos y recursos que hagan viable y sostenible dicha iniciativa.

El diagnóstico para incorporar el enfoque intercultural tiene dos componentes que se deben desarrollar:

a. Autodiagnóstico de las capacidades institucionales

A fin de establecer en qué medida la política, programa o servicio responde a las necesidades y características socioculturales de la población a la que se atenderá, es decir, qué tan pertinente es desde el punto de vista cultural. Se trata de identificar las capacidades y limitaciones del servicio para incorporar la perspectiva intercultural, incluyendo prejuicios o estereotipos que mantenemos.

La pregunta clave es qué tanto, las y los funcionarios y la institución en su conjunto, estamos incorporando la visión, percepciones, conocimientos y perspectivas culturales de los diversos grupos de población que proyectamos atender.

Para realizar el auto diagnóstico podemos preguntarnos:

¿Cómo se realiza el autodiagnóstico?

En el caso del autodiagnóstico de la institución se debe indagar en los diversos componentes de la política o el servicio con el personal involucrado. Este ejercicio nos permite reconocer de manera directa los comportamientos del entorno y deben trabajarse en un clima de dialogo horizontal y respeto a las diferencias culturales.

Las siguientes preguntas brindan orientación en la elaboración del autodiagnóstico de las capacidades institucionales:

Algunas consideraciones para evaluar la capacidad institucional

Compromiso desde la alta gerencia

- ¿La entidad tiene una política de derecho a la igualdad, que implique respeto, promoción y restitución de derechos?
- ¿Es explícito el compromiso para promover la equidad e igualdad de derechos en la política institucional?
- ¿La dimensión intercultural aparece en algún plan estratégico u operativo?

Capacidades, información y sensibilización intercultural

- ¿Posee programa de capacitación que incluye información y sensibilización sobre el enfoque intercultural?
- ¿Quién imparte la capacitación sobre asuntos de interculturalidad? ¿Es un experto en el tema?
- ¿Existen instrumentos y metodologías para apoyar al personal para lograr el cambio de actitudes y comportamientos frente al otro?

Lenguas

- ¿La entidad tiene una política para atender a poblaciones con lengua diferentes?
- ¿La entidad tiene un protocolo para comunicarse con comunidades con lengua nativa aún cuando no cuente con traductores?
- ¿La entidad utiliza traductores e intérpretes cuando se requieren?
- ¿Hay asignación presupuestal para el pago de traductores e intérpretes?

Información estadística

- ¿Se cuenta con información sobre quiénes son los beneficiarios de los servicios estatales?
- ¿Cuál es el impacto para los diferentes grupos poblacionales?

Fuente: Elaborado sobre la base de Departamento Nacional de Planeación de Colombia 2012. En: Interculturalidad y políticas públicas. Materiales de capacitación N°4. Ministerio de Cultura 2014.



b. Diagnóstico sociocultural

Consistente en recoger y analizar información que permita conocer la realidad sociocultural de la población con la cual se interviene. Para realizar el diagnóstico sociocultural es importante indagar y conocer respecto a los siguientes aspectos:

Características

- ¿Cuáles son las características étnicas de la población de la localidad o zona?
- ¿Cuáles son las características culturales de la población de la localidad o zona?
- ¿Cuántos pueblos indígenas o grupos étnicos existen y donde están ubicados?
- ¿Cuántos pueblos afroperuanos existen y dónde están ubicados?

Organización

- ¿Cuál es la organización representativa de los pueblos indígenas u originarios en la localidad?
- ¿Cuál es la organización representativa del pueblo afroperuano?
- ¿Qué autoridades locales o comunales se identifican?

Lenguas

- ¿Qué lengua predomina en la zona?
- ¿Cuántas lenguas se hablan?
- ¿Cuántos entienden y hablan el castellano?
- ¿Cuántos son bilingües?

Necesidades

- ¿Qué modelos, sistemas culturales y recursos tienen para atender sus necesidades (de salud, educación, justicia, producción, comunicación, seguridad, entre otros)?
- ¿Cuáles son las necesidades que el servicio debe atender?

¿Cómo se realiza el diagnóstico sociocultural?

Para realizar el diagnóstico se debe recurrir a información de diversas fuentes primarias -recojo directo de información de los principales actores involucrados- y secundarias -otros estudios y documentos disponibles-.

Además, se debe trabajar con la población y especialmente con los grupos culturales diversos con presencia en la localidad (pueblos indígenas u originarios, afroperuanos, migrantes, entre otros).

Es importante mostrar una actitud abierta de aceptación a prácticas y expresiones culturales distintas a la propia. En caso de poblaciones que hablan lenguas diferentes al castellano, es indispensable que la persona que recoja información hable dicha lengua o participe un/a interprete o traductor/a de confianza para la población. También puede consultarse fuentes secundarias que complementan información demográfica, sociolingüística disponible en páginas web como la Base de Datos de Pueblos indígenas u originarios del VMI.

3.1.2 Enfoque intercultural en el diseño de la política, programa o servicios públicos

La fase de diseño de la política, programa o servicio público refiere al proceso de definición de los fines y propósitos a realizar en su desarrollo. En esta etapa, debe decidirse cómo se va a realizar la política, programa o servicio público.

En esta fase se realiza la planificación y programación de la administración pública, se destina el uso necesario de recursos humanos y recursos financieros para el cumplimiento del objetivo y el desarrollo de la estrategia a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, se crean los elementos operativos indispensables para la implementación de la política: las justificaciones y marcos teóricos, los sistemas de organización, los órganos y las normas correspondientes. Es el momento en que se asignan funciones a diferentes organismos, especificando y dotando previamente con las capacidades y recursos necesarios para el cumplimiento de esas funciones.

a. Definición y análisis del problema público

En la fase de diseño es fundamental identificar el problema público que se quiere atacar o resolver con la intervención. El problema público es una situación considerada negativa por un conjunto de actores sociales pues revela una brecha entre sus aspiraciones y la realidad que creen debe cambiar y que estiman posible mediante la acción pública para las soluciones.



Para conocer más:

El problema público

Un problema se define como la diferencia entre la situación actual y la situación deseada posible. No obstante, el carácter público aparece cuando confluyen las siguientes situaciones:

- Existe evidencia de carencias y necesidades en las personas o en su entorno, una oportunidad de mejora o un riesgo que se debe evitar.
- Los actores del ámbito político junto a la sociedad civil califican a esa situación como indeseable, en tanto que afecta de manera directa o indirecta el ejercicio de derechos o bienestar de la población.
- La solución para atender el problema requiere de la intervención del sector público, aun cuando también implique la intervención del sector privado o de actores sociales.

Fuente: Guía de Políticas Nacionales 2018. CEPLAN.

Definir el problema público requiere identificar sus causas y consecuencias. Es importante realizar este paso con los grupos étnicos y/o pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano. El objetivo no es únicamente recoger sus opiniones y reelaborarlas como carencias o necesidades según el punto de vista del servidor público. Se trata de procurar identificar los problemas desde su punto de vista, de acuerdo a su visión del mundo, de sus instituciones y prioridades. Es necesario identificar los problemas que para estos pueblos son relevantes y que pueden obstaculizar el desarrollo de sus potencialidades.

Cuadro N° 3: Ejemplo de identificación de un problema público

	Ejemplo
Problema (Identificado como)	Dificultad en el acceso a la justicia por parte de la población quechuahablante.
Causas (Puede atribuirse a)	<ul style="list-style-type: none"> a) Trato discriminatorio, b) Poco uso del idioma, c) Ausencia de intérpretes acreditados, d) Alto costo para litigantes rurales, e) No se toma en cuenta costumbres locales sobre justicia.
Efectos o consecuencias (Se expresa en)	<ul style="list-style-type: none"> a) Inhibición de recurrir a comisarías, fiscalías y juzgados, b) Falta de control sobre las actuaciones por parte de los encausados indígenas, c) Poca capacidad para ejercer defensa.

Fuente: Interculturalidad y Políticas Públicas. Materiales de capacitación N°4. MINCU 2014.

b. Objetivos y estrategias

Una vez definido el problema a abordar con la política, programa o servicio público se procede a identificar el objetivo, incorporando aquí el enfoque intercultural. El objetivo debe establecer las características generales del futuro deseado en un ámbito determinado, planteando las líneas de solución que serán trabajadas en el transcurso de la intervención. Junto a los objetivos, es conveniente definir las estrategias entendidas como las acciones planificadas a llevar a cabo para conseguir los mejores resultados. La estrategia se orienta a alcanzar el objetivo proponiendo pautas de acción concretas proyectadas en el tiempo que pueden ser de corto, mediano o largo plazo.



De acuerdo al ejemplo anterior, para abordar el problema identificado se plantean los siguientes objetivos y estrategias:

Cuadro N° 4: Ejemplo de definición de objetivo y estrategia

Objetivos	Se propone	Pueblos indígenas u originarios acceden a la justicia desde un enfoque de derechos e interculturalidad coordinando con el sistema de justicia en una región específica.
Estrategias	Mediante	<ul style="list-style-type: none">→ Se genera una ruta adaptada para zonas rurales que toma en cuenta el enfoque intercultural y las particularidades étnico-culturales.→ Se fortalecen capacidades interculturales de los operadores de justicia.→ Se acredita un sistema de intérpretes debidamente capacitados.

Fuente: Interculturalidad y Políticas Públicas. Materiales de capacitación N°4. MINCU 2014

c. Priorización y planificación

Con la información del diagnóstico cultural de la población y una vez delimitado el problema, los objetivos y estrategia se realiza una priorización de los requerimientos necesarios para llevar adelante la política, programa o servicio. Para tal efecto, se elabora una tabla resumen de las demandas realizadas por la ciudadanía involucrada en la gestión de acuerdo a cada uno de los componentes señalados.

Llenar esta matriz permitirá priorizar las demandas de atención que la población considera importante, así como priorizar el proceso de adecuación cultural de la política, programa o servicio según componentes y disponer de información sobre otros cambios deseables y dispuestos de ser implementados en la gestión pública.

Cuadro N° 5: Componentes priorizados para el diseño de la política, programa o servicio

Componentes Priorizados	¿Cuáles son los cambios deseables?	¿Qué recomendaciones se deben tomar en cuenta?
Normatividad	Contar con normas más adecuadas a la atención a personas quechua hablantes.	Revisar la normativa vigente en la región, el país y otras realidades similares.
Recursos Humanos	Contar con personal capacitado en enfoque intercultural. Contar con intérpretes y traductores	Consultar el ROF y cuadro de personal existente.
Recursos Económicos	Tener mayor presupuesto disponible para atención a población quechua hablante.	Revisar recursos públicos y posibilidades de gasto.
Infraestructura	Asegurar un espacio de atención adecuado para la atención a la población quechua hablante.	Constatar que se cuenten con los espacios más acordes para garantizar la implementación del proyecto, programa o servicio.

Fuente: Adaptado de la Guía para la aplicación del Enfoque intercultural en Servicios Públicos (MINCU; 2014)

Realizada la respectiva priorización de los componentes a abordar, puede procederse a elaborar la planificación de la incorporación del enfoque intercultural en la política, programa o servicio. Los problemas identificados y las alternativas de solución deben apuntar a cambios significativos que aporten al mejoramiento de la calidad del servicio. Para este fin se puede elaborar una matriz de planificación operativa. A continuación, se presenta dicha matriz siguiendo el problema público definido en el cuadro N° 3.



Cuadro N° 6: Matriz de planificación operativa de la política o servicio intercultural

Problema: Dificultad en el acceso a la justicia por parte de la población quechuahablante

Componentes Priorizados	Actividad ¿Qué tenemos que hacer?	Objetivos ¿Para qué lo hacemos?	Resultados ¿Qué vamos a lograr?
Normatividad	<ul style="list-style-type: none">→ Revisar si la normativa facilita el acceso a la justicia de la población quechuahablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Para que el marco normativo favorezca el acceso a la justicia de la población quechua hablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Una normatividad más acorde con la realidad de la región.
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">→ Verificar personal que facilite la atención a la población quechua hablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Mejorar la atención a la población quechua hablante por parte del personal involucrado en el tema.	<ul style="list-style-type: none">→ Contar con personal capacitado en enfoque intercultural.→ Contar con intérpretes especializados para la atención a la población quechuahablante.
Recursos Económicos	<ul style="list-style-type: none">→ Verificar montos destinados.→ Solicitar presupuesto a la instancia encargada.	<ul style="list-style-type: none">→ Disponer de los fondos necesarios que permitan ejecutar las acciones que favorezcan la atención a la población quechuahablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Contar con un presupuesto que asegure la debida atención a la población quechua hablante.
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none">→ Asegurar que existan condiciones materiales o de infraestructura para la debida atención a la población quechua hablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Brindar las condiciones adecuadas para la debida atención a la población quechua hablante.	<ul style="list-style-type: none">→ Contar con un espacio que garantice la debida atención a la población quechua hablante

Beneficiarios ¿Quiénes se van a beneficiar?	Estrategia ¿Cómo se van a organizar las actividades	Recursos ¿Qué necesitamos?	Fechas ¿Cuándo y en qué plazos?
<ul style="list-style-type: none"> → La población quechua-hablante. → Operadores de justicia. → Sociedad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> → Revisión de normas. → Formulación de propuestas de cambio normativo. → Socialización y aprobación. 	<ul style="list-style-type: none"> → Especialistas legales con enfoque intercultural. → Espacio de dialogo con juristas y profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> → Primera etapa. → Dos meses trabajo de gabinete.
<ul style="list-style-type: none"> → La población quechua-hablante. → Los trabajadores y operadores de justicia que atienden a la población quechua-hablante. 	<ul style="list-style-type: none"> → Revisión de ROF, CAP y otros documentos requeridos para la contratación de personal que facilite la atención de la población quechua-hablante. → Desarrollar acciones de capacitación con el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> → Programar acciones de capacitación en enfoque intercultural. → Verificar que los cambios propuestos al ROF, CAP sean viables. 	<ul style="list-style-type: none"> → Primera etapa. → Tres meses de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> → La población quechua-hablante. → Los operadores de justicia. → El sistema de justicia. 	<ul style="list-style-type: none"> → Revisión de presupuestos disponibles. → Solicitud fondos adicionales. → Sustentar la demanda de fondos adicionales de ser el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> → Disponer fondos necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> → Segunda etapa.
<ul style="list-style-type: none"> → La población quechua-hablante. → Los operadores de justicia. → El sistema de justicia. → Sociedad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> → Revisar local y áreas disponibles para verificar que existan. → Adecuar dichos espacios o proponer y diseñar dichos espacios. 	<ul style="list-style-type: none"> → Verificar áreas disponibles. → Presupuesto. 	<ul style="list-style-type: none"> → Tercera etapa.



3.1.3 Enfoque intercultural en la implementación de la política, proyecto o servicio público

Esta fase se caracteriza por ser un proceso de interacción entre los objetivos y las acciones emprendidas para alcanzarlos. Es la puesta en funcionamiento de los procesos y las actividades previstas en el diseño, mediante el uso de los recursos humanos y financieros y de los sistemas organizativos dispuestos para cumplir las metas de la política. Es en esta fase donde se gestiona la producción de los bienes y servicios públicos que beneficiarán a los ciudadanos. Se aplican los procesos de control y monitoreo permanentes (que lo vincula con la siguiente fase), que tienen la finalidad de determinar los posibles ajustes o correcciones necesarias.

a. Fortalecer capacidades interculturales

En primer lugar, se debe fortalecer las capacidades interculturales, esto quiere decir “aprendizaje de nuevos patrones de comportamiento, de aprender a mirarse y mirar al otro con respeto y adquirir capacidades para aplicarlos en los espacios adecuados. Para fortalecer las políticas con visión intercultural es necesario analizar las condiciones institucionales de cada organización pública”. Para lograr esto pueden ayudar estas consideraciones:

- Capacitarse como servidores públicos conociendo a las comunidades en las que se trabaja y tomando conciencia sobre los alcances e implicaciones de las políticas que pueden tener impacto en ellas.
- Diseñar una estrategia de comunicación específica para los grupos étnicos y pueblos indígenas u originarios que logre un acceso efectivo y oportuno a la información.
- Propiciar espacios de toma de decisiones en el que se involucre a los pueblos indígenas u originarios o el pueblo afroperuano.
- Conocer a los grupos étnicos y pueblos indígenas u originarios o a los miembros del pueblo afroperuano que deben ser atendidos.



Cartillas con mensajes en castellano y awajun de prevención de violencia sexual contra las mujeres

Este material contiene mensajes en castellano y awajun dirigidos a mujeres, hombres, niñas y niños indígenas, especialmente awajun, para prevenir la violencia sexual. Los mensajes fueron elaborados por mujeres awajun de las comunidades nativas de Kusu Chapi y Yutupis, ubicadas en la región Amazonas, con la asistencia técnica del Ministerio de Cultura. Estos materiales fueron realizados como parte de las actividades del Plan de Acción Conjunto 2018.



b. Realizar cambios y modificaciones pertinentes de la entidad

Para poder incorporar el enfoque intercultural, las instituciones deben ajustar sus procesos y organización institucional. Debe evaluarse el rediseño de normas y políticas (PDC, POI, ROF, MOF, Planes y políticas) y precisar hasta qué punto es necesario recomponerlas, reajustarlas o crear nuevos marcos normativos e institucionales. Las respuestas pueden ser múltiples, desde crear oficinas específicas sobre interculturalidad, asignar el rol a una unidad de línea, transversalizar las funciones en diferentes gerencias, entre otras. Lo importante es que la institución esté preparada para cumplir el encargo y este encargo como mínimo debe suponer:

- Garantizar que la política genere acciones efectivas a favor de derechos de los grupos étnicos, que se plasmen en acciones o servicios disponibles, accesibles y adaptados.
- Garantizar que las visiones de los grupos étnicos sobre sus problemas y soluciones encuentren respaldo en la institucionalidad y que sus mecanismos de funcionamiento no sean una traba para la ampliación de su visión de bienestar, sino un aparato gestor de la diversidad. Esto no es fácil porque las instituciones tienden a homogenizar una práctica, a hacerla estándar.



- Garantizar que se ajusten los procedimientos para incorporar la variable étnica en todos los registros de datos a nivel municipal, regional y nacional.
- Evaluar la pertinencia de creación de instancias especializadas y de implementación de medidas de acción afirmativas.

c. Efectividad

Este paso significa realizar un esfuerzo por hacer que los derechos que han sido identificados y la planificación realizada sean trasladados a metas, indicadores y asignaciones presupuestarias. Esto puede suponer:

- Crear grupos de trabajo especializados en los asuntos de los grupos étnicos.
- Crear espacios institucionales o de coordinación de las políticas y planes específicos.
- Validar la oferta pública diferenciada mediante la participación de las organizaciones de desarrollo propias, con voz y voto.
- Integrar las prioridades de desarrollo de las comunidades a los planes de desarrollo local con sus respectivos presupuestos participativos.
- Incrementar la cantidad de servidores públicos indígenas lo que facilita mayor representación.



Por ejemplo:

A continuación, se presenta un ejemplo que incorpora los tres componentes de la implementación del programa proyecto o servicio.

OFICINA REGIONAL DE DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE SAN MARTÍN – ORDEPISAM

Como un buen ejemplo nacional de cómo se puede planificar y ejecutar políticas interculturales, el Gobierno Regional de San Martín creó una instancia específica dentro de su estructura funcional. Esta tiene desde el 2012 el objetivo articular y crear un espacio de concertación entre el Gobierno Regional y los pueblos indígenas de San Martín, para la formulación, ejecución, promoción y evaluación de acciones, programas, planes y proyectos de desarrollo, respetando y promoviendo los derechos de los pueblos mencionados.



Han definido junto con las federaciones de los pueblos indígenas de la región las siguientes prioridades de políticas a desarrollar: a) atención prioritaria a las demandas de la población Indígena; b) uso y manejo adecuado de los territorios indígenas; c) desarrollo sostenible con inclusión Social.

Los logros hasta ahora son: la propia consolidación de ORDEPISAM; el desarrollo de capacidades a las federaciones en procesos de consulta y participación; el desarrollo de capacidades en temas del cambio climático y funciones del bosque; la conformación de la mesa técnica de las federaciones indígenas quechuas; y la participación en la construcción del plan estratégico Nacional de EIB.

Información tomada de este espacio:

http://www.amazonia-andina.org/sites/default/files/intercambio_indigena_presentacion_gore_san_martin.pdf

3.1.4 Enfoque intercultural en el monitoreo y evaluación de la política, programa o servicios públicos

Es el proceso que permite determinar las verdaderas dimensiones de los beneficios que la política pública ha aportado a la ciudadanía. Se trata en ese sentido de comparar los resultados e impactos logrados con los objetivos planteados inicialmente y esto trae como finalidad retroalimentar. Es una herramienta que posibilita las mejoras en la política, da cuenta de los resultados alcanzados, tanto en los aspectos previstos como en los no previstos en la agenda, diseño e implementación. En tal sentido aporta a:

- Generar conocimiento, para lo cual se interroga: ¿qué se puede aprender de la evaluación?, ¿cómo se puede aplicar este conocimiento a otros contextos? Muchas veces se han aplicado programas o proyectos en contextos de diversidad cultural y las lecciones aprendidas en este proceso pueden ser útiles para intervenciones similares, aunque siempre contextualizadas a la realidad local.
- Aportar a la rendición de cuentas, para lo cual se interroga: ¿está el gobierno haciendo lo correcto?, ¿lo está haciendo bien?, ¿está cumpliendo con lo que dijo que haría? En las políticas se usan recursos públicos y se plantean objetivos y metas que tienen relación directa con las expectativas de la población, debe informarse al ciudadano con mecanismos adecuados a sus prácticas culturales.
- Asegurar el cumplimiento de los objetivos de la política, programa o servicio, según sus objetivos y el grado de alineamiento con las prioridades locales, regionales y nacionales.

**Previo a la evaluación debe realizarse un monitoreo con la participación de los grupos étnicos.**

Es importante establecer un plan de monitoreo y evaluación de los avances y logros en la incorporación del enfoque intercultural, mediante indicadores de proceso y resultado que permitan conocer el impacto de adecuación cultural que se van logrando en las políticas y servicios públicos. A continuación, se muestra una tabla con ejemplos de indicadores para medir avances en resultados y metas en la integración de la perspectiva intercultural. (Guía de Servicios Públicos; 2014).

Cuadro N° 7: Tabla de indicadores para medir avances en resultados y metas en la integración de la perspectiva intercultural

Problema: Denuncias por discriminación étnico-racial en las instituciones públicas

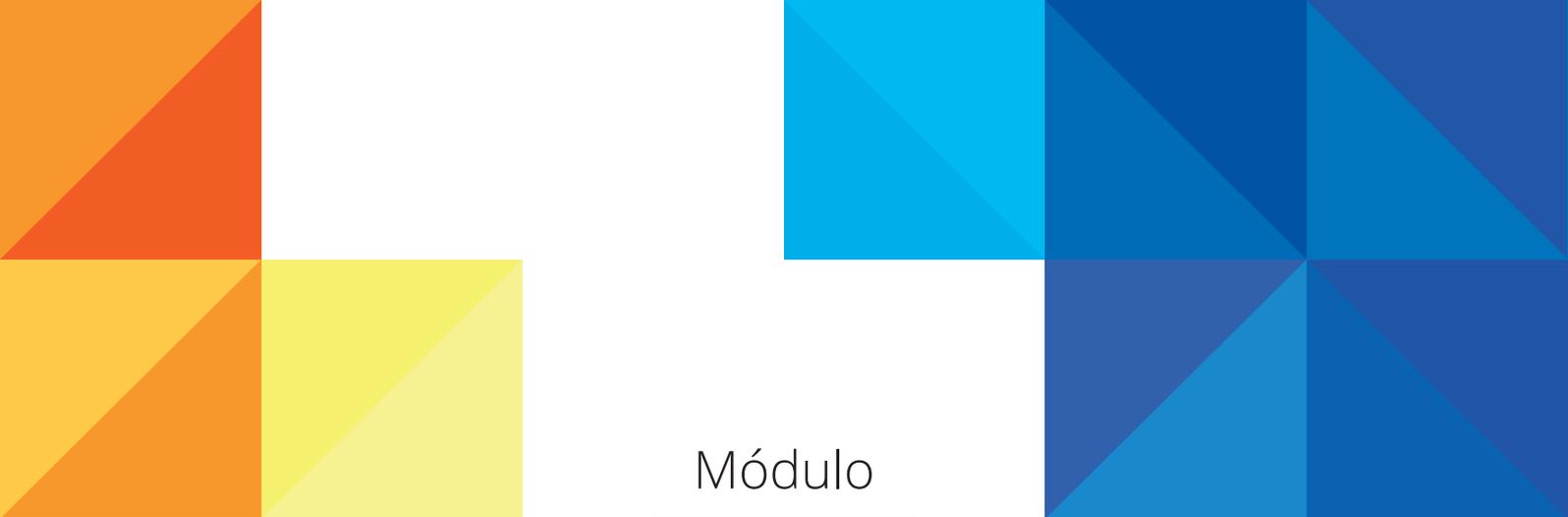
Componente priorizado	Resultado ¿Qué vamos a lograr?	Indicadores ¿Cuánto se espera lograr?	Responsable ¿Quién se responsabiliza?
Normatividad	Aprobación e implementación de una ordenanza regional que prohíbe la discriminación étnico-racial.	Reducción en 10% de quejas de usuarios por discriminación en razón de su origen étnico al año.	Director/a del servicio.
Recursos humanos	Personal con capacidades interculturales de acuerdo a su función.	70% del personal muestra el desempeño esperado en el 100% de sus capacidades al tercer año de capacitación.	Gerencia de Recursos Humanos.
Recursos económicos	Asignación presupuestal para los procesos y recursos de adecuación intercultural.	Un especialista en pueblos indígenas u originarios incorporado en el CAP.	Gerencia de Presupuesto.
Infraestructura y canales de atención	Se incorporaron medios y canales de comunicación de la comunidad para difundir mensajes educativos.	30% de mensajes educativos fueron transmitidos a través de medios locales en lenguas indígenas.	Especialista en comunicación.

Fuente: Guía para la aplicación del Enfoque intercultural en Servicios Públicos (MINCU; 2014)



A large, light gray rectangular area containing 20 horizontal dotted lines, serving as a writing space.





Módulo



IV

Comunicación asertiva para fortalecer el diálogo intercultural



■ Logro de aprendizaje

Reconocer las pautas relevantes para establecer una comunicación asertiva, poniendo énfasis en la generación de empatía hacia el otro, orientadas a fortalecer el diálogo intercultural.



Contenidos

4.1 Fortaleciendo el diálogo intercultural

4.1.1 Pautas para un diálogo intercultural

4.1.2 Comunicación asertiva en el diálogo intercultural

4.1 Fortaleciendo el diálogo intercultural

El **Diálogo Intercultural** es un proceso de comunicación e intercambio que puede traducirse en la interacción entre dos o más individuos y/o grupos que provienen de diferentes orígenes o culturas, donde cada uno de ellos manifiesta sus ideas, opiniones, brinda información y/o busca establecer acuerdos o aceptación de divergencias en un ambiente de respeto y reconocimiento de las diferencias culturales, a través de relaciones simétricas y de reciprocidad. Se trata de un proceso que abarca el intercambio abierto y respetuoso de opiniones entre personas y grupos con diferentes tradiciones y orígenes étnicos, culturales, religiosos y lingüísticos, en un espíritu de entendimiento y respeto mutuos.

4.1.1 Pautas para un diálogo intercultural

Es importante que tanto los funcionarios como las instituciones generen ciertas capacidades de diálogo intercultural, que les permitan mantener un proceso de comunicación **sostenible** con los diferentes grupos étnico-culturales a los cuales brindan servicios. Para ello se recomienda lo siguiente:

→ **Conocer con quién se van a relacionar ¿quién es nuestro interlocutor?**

En las zonas donde funciona o se piensa intervenir con un servicio, programa o proyecto es fundamental que la entidad haya identificado a los diferentes pueblos indígenas u originarios o pueblo afroperuano que están presentes y con los cuáles deberá coordinar previamente, dialogar y trabajar con sus comunidades u organizaciones indígenas representativas. Esto le permitirá conocer su cultura y contexto sociocultural. Para ello, se recomienda contar con la siguiente información:

→ Mapeo de grupos étnico-culturales:

Se identifica en la zona de intervención la ubicación de los grupos étnicos presentes en ella. Puede para ello recurrirse a diversas fuentes del Estado.

→ **Conocimiento del contexto (diagnóstico sociocultural):**

Conocer cómo son las relaciones sociales en una localidad. sus concepciones de bienestar, el desarrollo de la economía del lugar, sus instituciones tradicionales, la historia de la población y de la localidad o ámbito geográfico, las dinámicas y estructuras socioculturales locales, sus formas de expresión y lengua predominante. También es importante conocer las experiencias previas del pueblo o la comunidad con el sector o con el Estado en general, los medios de información más usados.

→ **Desarrollar capacidades y competencias dentro de la institución:**

Tomar en cuenta lo siguiente:

→ Todo el personal debe estar sensibilizado en los temas de diversidad cultural y no discriminación; y capacitado en el enfoque intercultural.



- Se debe promover el desarrollo de capacidades interculturales que les permitan brindar una atención pertinente culturalmente y de calidad.
- Se debe conocer la diversidad y las competencias interculturales de los servidores de la entidad, conocer si hablan idiomas originarios, conocen sobre los pueblos del país, entre otros.
- Incorporar la figura de intérpretes, traductores y mediadores interculturales para facilitar la prestación de servicios e incorporar el enfoque intercultural en la entidad pública.
- Conocer las herramientas de gestión, marco normativo existentes y las orientaciones establecidas por el Ministerio de Cultura para la transversalización del enfoque intercultural en el Estado.

Muchas instituciones del Estado vienen adaptando sus prácticas institucionales para brindar servicios con pertinencia y mejorar las relaciones con la ciudadanía. Para ello se han desarrollado adaptaciones que favorecen el Diálogo Intercultural. Ejemplo de ello son el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) y el Poder Judicial.

→ **Asumir responsabilidad sobre los resultados del diálogo**

No basta con tener reuniones puntuales, si no desarrollar consecuentemente una serie de actividades y acciones donde el servicio, programa o proyecto demuestre su compromiso ante los acuerdos alcanzados con la ciudadanía, de manera que se genere confianza en estas relaciones. De esta forma, también se previene futuros conflictos sociales, ya que se cumple y se hace seguimiento de los acuerdos. Por ello, generar un proceso de diálogo intercultural va más allá de concretar una reunión. Los resultados del consenso deben operativizarse y llevarse a cabo de acuerdo a lo acordado, buscando siempre la retroalimentación, validación y legitimidad de las poblaciones.

4.1.2 Comunicación asertiva en el diálogo intercultural

A fin de establecer una comunicación horizontal y democrática, deberán tenerse en cuenta las visiones y particularidades culturales y contextuales de los interlocutores. Para ello:

- Adaptar todos los recursos comunicacionales, como videos, afiches, spots de radio, cartillas u otros a la vida cotidiana, lenguaje coloquial, y cuando sea pertinente, a la lengua del grupo étnico-cultural.
- Vigilar que los recursos comunicacionales estén libres de estereotipos y prejuicios sobre los orígenes étnico-culturales de las personas.
- Utilizar redes de comunicación con pertinencia cultural, para lo cual deberá considerar que las distintas comunidades o colectivos poseen diversos canales y formas de comunicación que no necesariamente son las vías oficiales o formales.



Diccionario visual en la lengua originaria shiwilu¹⁵

Contiene palabras o términos que proporciona su significado tanto en castellano como en lengua shiwilu con el fin de ayudar a los estudiantes a través de consultas de las palabras o términos que se encuentran ordenados alfabéticamente con las grafías que componen la lengua shiwilu.



Mapa sonoro estadístico de lenguas indígenas u originarias¹⁶

Este mapa permite conocer y escuchar las 47 lenguas indígenas que se hablan en nuestro territorio. Presenta una breve descripción de la lengua, los lugares donde se habla, audios para escuchar la lengua, fotos, videos y estadísticas que permiten conocer el número de hablantes de cada lengua.



Consideraciones durante el diálogo intercultural:

Al momento de entablar una reunión, acercamiento, sesión de trabajo con pueblos indígenas u originarios o población culturalmente diversa tener en cuenta las siguientes pautas indispensables para un diálogo intercultural:

- **Debe presentarse ante las autoridades de la comunidad:** A su llegada a la comunidad, es importante que se acerque donde las autoridades. Salúdelas de manera protocolar y con mucho respeto. En su presentación debe exponer a las autoridades quién es, en nombre de qué entidad viene, cuántos días va a acompañarlos y qué va a hacer.

¹⁵ <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6744>

¹⁶ <https://geocultura.cultura.gob.pe/mapa/perfil/lenguas#>



- **Sea protocolar y respetuoso en el saludo a los ciudadanos de la comunidad:** Cuando se dirija a los pobladores de la comunidad indígena o centro poblado, salúdelos de manera protocolar; es decir, siendo formal, sin tutear, manteniendo su distancia y de manera amable. Este primer contacto es importante para el desarrollo de sus actividades. Tenga disposición para participar de ceremonias de permiso o pago que son frecuentes en algunas de nuestras culturas (challaje, pago a la tierra, entre otras) o al momento de recibir alimentos propios de la localidad (majaz, charqui, armadillo, mono, venado, lagarto, motelo, pescado, suri, o bebidas como el masato), así como de participar en las mingas y fiestas ceremoniales.
- **Comuníquese de manera asertiva:** Cuando se comunique con la población, hable con un tono de voz claro, nítido y bien vocalizado. Su manera de hablar no puede ser dubitativa porque si no, no le tomarán en cuenta; por eso los tres elementos anteriores son importantes, dentro de los límites de una comunicación asertiva que no agrede ni busque someter.
- **Tenga un trato respetuoso:** Valore la diversidad cultural y las prácticas de la comunidad o población (uso de su lengua, variaciones locales del castellano, prácticas de comunicación no verbal, entre otras). No se sienta superior a estos, ni los trate como niños o personas especiales. Tampoco haga expresiones de rechazo hacia las actividades de su vida cotidiana, comida, festividades u otras.
- **Explique de dónde es y por qué visita su comunidad:** Es importante que la población le conozca, y sepa quién es, de dónde viene, qué entidad le envía, que hace la entidad, en qué área de la entidad se encuentra usted ubicado y cuáles son sus funciones y labores. Usted representa al Estado, y pueda que existan reclamos y explicaciones sobre temas que usted no necesariamente ve.
- **Ante reclamos sobre otros servicios que no tienen que ver con su trabajo,** o reclamos por incumplimiento de compromisos pasados por alguna entidad distinta a la que uno represente, lo recomendable sería tomar nota de estos temas, tomar el nombre y números de contacto de las personas que señalan estos problemas y posteriormente darles datos de contacto de la institución a la cual pueden dirigirse por los canales regulares a través de alguna sede cercana.

Consideraciones al finalizar el diálogo intercultural

- **Valide con la comunidad u organización representativa las conclusiones y acuerdos de la intervención:** Al final de la intervención, comente a la comunidad u organización representativa las conclusiones y los acuerdos a los cuales han llegado los actores o participantes involucrados en el diálogo. Es importante que llame al cumplimiento de los acuerdos a todas las partes, ya que mucha de la desconfianza que se tiene hacia el Estado, es por la falta del cumplimiento de compromisos, redactar para ello un acta puede ser de utilidad.



Para reflexionar: La batalla de Azucena¹⁷

Por denunciar un insulto racista la hostigaron, le inventaron un robo, la despidieron del trabajo, sin embargo y tras dos años de batalla legal, Azucena Algendones sigue entera. Es la primera mujer afroperuana que gana un juicio por discriminación racial.

“Si no ganábamos nos íbamos hasta la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, dice muy segura de sí Azucena Asunción Algendones, afroperuana de 43 años, que ha ganado en primera instancia un juicio por discriminación racial contra dos funcionarios de la empresa de agua y alcantarillado SEDAM Huancayo.

Después de sortear dos años de idas y venidas a la corte, malos tratos e insultos por algunos de sus compañeros de trabajo, la señora Algendones tiene, como se dice, el “cuero duro”, es resistente a todo. Si perdía habría apelado la decisión del juez y continuado firme hasta llegar a San José de Costa Rica.

Según la resolución del juez Omar Quispe, los acusados, el gerente general del SEDAM Luis Pérez, y el jefe de recursos humanos Augusto Santisteban, han cometido “delito contra la humanidad en la modalidad de discriminación”, por lo que se les ha sentenciado a tres años de pena privativa de libertad suspendida, inhabilitación para ejercer cargos públicos y una reparación civil de cinco mil soles.

La señora Algendones viajó a Lima esta semana para dar una conferencia de prensa por lo histórico de la sentencia, pues por primera vez en el país se juzga penalmente un acto de discriminación racial.



¹⁷ Fuente: La República. Sección: Sociedad 28 de noviembre de 2015.



“Hasta hoy solo se han juzgado casos por discriminación de género o contra personas con discapacidad, nunca por una ofensa a la raza”, dice Bernardo Cáceres del Ministerio de Cultura. Esa institución estatal tiene una plataforma en internet llamada Alerta contra el Racismo, en la que escribe gente denunciando exclusión de todo tipo: desde empleadas domésticas a las que les prohíben usar el ascensor hasta los insultos que algunos consideran naturales: “serrano”, “negro”, “cholo”. Son alertas ciudadanas, no denuncias legales como el caso de Azucena.

Trágame tierra

Sin embargo, aún no se ha hecho justicia del todo en el caso Algendones, pues Judhy Pérez, la ex relacionista pública que la insultó, ha salido libre de este pleito. Los hechos sucedieron así:

“La armonía se rompió en marzo del 2012 -recuerda Azucena, que hasta ese entonces tenía 15 años laborando como secretaria- entré al área de facturación a buscar a una compañera y me encontré con la señorita. Cuando paso por su lado pone cara de asco y hace el ademán de sacudirse el hombro y yo le digo: ¿Lo hace por mí? Y ella me responde así, sin anestesia: Cállate, negra cocodrilo. En ese momento quería que me tragara la tierra. Nunca nos habíamos hablado y ella tomaba tan natural su ofensa”.

Tras este hecho y como un juego de dominó, una a una se sucedieron situaciones de hostigamiento contra Algendones.

Primero se quejó en la Jefatura de Recursos Humanos y pidió una llamada de atención para Pérez, pero la sanción administrativa nunca se hizo efectiva.





Con el pasar de los días, la actuación de la relacionista pública bajó aún más de nivel. “Tuve que usar audífonos para no escuchar lo que me decía cuando me la cruzaba. Tengo testigos, me veía y gesticulaba sin voz: n-e-g-r-a”, dice Algendones.

Al ver que nadie le hacía caso, Azucena se encadenó a las rejas de la puerta de ingreso de su trabajo. La prensa huancaína se interesó en su caso. Entonces decidió denunciar la discriminación ante la Defensoría del Pueblo y aquí, según cuenta, es que su trabajo se convirtió en un campo minado. “Le pidieron a Johana Suice, la única testigo que vio la ofensa de Pérez, que no me siga apoyando o de lo contrario perdía el trabajo. El gerente general me llamó un día a su despacho y me dijo que se sentaba en la Defensoría y en mi dignidad. Se corría la voz de que me querían sacar del trabajo y, ¿qué crees?, un día marco mi asistencia y aparece en la pantalla: un mono”. La querían cansar. La derivaron como cajera a una sucursal de SEDAM. La acusaron de haber robado de la caja. Le abrieron una denuncia penal en la que la institución pedía una reparación de 30 mil soles y cuatro años de prisión. La despidieron. Estuvo desempleada. Ya sin nada que perder, Algendones decidió demandar penalmente a los funcionarios de SEDAM el 26 de junio de 2013. Los ha demandado por discriminación, también por hostigamiento y por despido arbitrario. Ha ganado. Recuperó su trabajo y ahora su nombre ha quedado para la historia porque es la primera ciudadana que demandó una discriminación racial y ganó. Su caso es un hito.

Su abogado César Cárdenas dice: “La gente pensó que el caso no prosperaría, pero aquí nos tienes”. Señala, además, que seguirán en la batalla. La justicia los ampara.



RESUMEN DE LOS MÓDULOS III y IV

- Corresponde al Estado, elaborar e implementar mecanismos y herramientas que permitan a las entidades públicas brindar servicios desde una política intercultural.
- Incorporar el enfoque intercultural requiere que los funcionarios públicos adquieran nuevas capacidades o las mejoren para comportarse interculturalmente y que garanticen el cumplimiento de los derechos y respeten los compromisos por parte del Estado.
- Según el ciclo de la política pública, el enfoque intercultural se debe incorporar en cada una de sus fases: diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo y evaluación.
- Durante el diagnóstico se debe identificar los problemas que requieren una adecuación cultural, aplicando el autodiagnóstico para conocer las capacidades o limitaciones institucionales y el diagnóstico sociocultural para conocer la realidad de la población con la cual se interviene especialmente con los grupos culturalmente diversos.
- Durante la fase de diseño de la política programa o servicio se definen los fines y propósitos a realizar y la estrategia a seguir para darle solución al problema identificado para luego proceder a elaborar un plan de implementación del enfoque intercultural



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Bibliografía

Módulo I

- Perú. Ministerio de Cultura (2019). *¿Cómo somos? Diversidad cultural y Lingüística del Perú. Cartilla Informativa*. MINCUL. <https://bit.ly/2XUCKaR>
- Perú. Ministerio de Cultura (2018). *I Encuesta nacional percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico racial*. MINCUL. <https://bit.ly/3gLlINO>
- Perú. Ministerio de Cultura (2015). *Diálogo intercultural: pautas para un mejor diálogo en contextos de diversidad intercultural*. MINCUL. <https://bit.ly/3gHivWx>
- Gushiken, R. y Campos, M.A. (2015). *Línea de base de brechas sociales por origen étnico en el Perú*. MINCUL. <https://bit.ly/2TZTEmW>
- Perú. Ministerio de Cultura. (2014). *Diversidad cultural, desarrollo y cohesión social*. MINCUL. <https://bit.ly/2XqoaJ8>
- Sandoval, P., Muñoz, R., Agüero, J.C., Oré, G. y Torrejón, S. (2014). *Diversidad Cultural en el Perú*. MINCUL. <https://bit.ly/3eAHBEw>
- Sumalavia, D. y Ángeles, J. (2014) *Conocimientos Tradicionales: una aproximación desde la diversidad biológica*. MINCUL. <https://bit.ly/2Xoyn8U>
- García Segura, S. (2017). La diversidad cultural y el diseño de políticas educativas en Perú. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13(2), 289-304. <https://bit.ly/3dkiztf>

Módulo II

- Perú. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Constitución Política del Perú en castellano y quechua*. MINJUS. <https://bit.ly/3cmj5Wb>
- Ley N° 29785. Del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios u Originarios. Lima. Diario Oficial El Peruano, 7 de setiembre de 2011. <https://bit.ly/2Aya67q>
- Perú. Ministerio de Cultura (2013). *Enfoque Intercultural para la gestión pública: herramientas conceptuales*. MINCUL. <https://bit.ly/2MmK5dD>

- Decreto Supremo N° 003-2015-MC. que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. Lima. Diario Oficial El Peruano, 28 de octubre de 2015. <https://bit.ly/3crTH1k>
- Decreto Supremo N° 004-2015-MC que declara de Interés Nacional la atención prioritaria del Pleno disfrute de los Derechos Fundamentales de la Población Afroperuana. Lima. Diario Oficial El Peruano, 25 de noviembre de 2015. <https://bit.ly/2Awzbzg>
- Perú. Ministerio de Cultura (2015). *Política nacional para la transversalización del enfoque intercultural*. MINCUL. <https://bit.ly/2AzLLOf>
- Decreto Supremo. N° 003-2016 Aprueba el plan nacional de desarrollo para la Afroperuana. Lima. Diario Oficial El Peruano, 15 de julio de 2016. <https://bit.ly/3gHsQSI>
- Decreto Supremo. N°005-2017. Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad. Lima. Diario Oficial El Peruano, 10 de agosto de 2017. <https://bit.ly/36Rx59j>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 1989). *Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas u originarios y tribales en países independientes*. OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/2Moo9ic>

Módulo III y Módulo IV

- Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (2016). *Gestión pública e interculturalidad*. CAAP. <https://bit.ly/2ZXZ6L3>
- Perú. Ministerio de Cultura (2015). *Servicios públicos con pertinencia cultural. Guía para la aplicación del enfoque intercultural en la gestión de servicios públicos. Parte I: ¿Qué son servicios públicos con pertinencia cultural?* MINCUL. <https://bit.ly/2U0iPpE>
- Perú. Ministerio de Cultura (2015). *Buenas Prácticas Interculturales en la gestión pública. Experiencias 2014-2015*. MINCUL. <https://bit.ly/3gE2e4N>
- Perú. Ministerio de Cultura (2017). *Propuesta de Mapa Funcional de los Contenidos de las Competencias Interculturales Transversales del Servicio Civil Peruano*. Lima.
- Perú. Ministerio de Cultura (2015). *Servicios públicos con pertinencia cultural. Guía para la aplicación del enfoque intercultural en la gestión de servicios públicos. Parte II ¿Como implementar servicios culturalmente pertinentes?* MINCUL. <https://bit.ly/36PTbjz>



- Perú. Ministerio de Salud (2005). *Norma técnica para la atención del parto vertical con adecuación intercultural*. MINSA. <https://bit.ly/2Mn0aQx>
- Perú. Ministerio de Salud (2016). *Norma técnica para la atención del parto vertical en el marco de los derechos humanos con pertinencia intercultural*. MINSA. <https://bit.ly/36Y08lr>
- Dirección general de salud de las personas. *Estrategia sanitaria nacional de salud sexual y reproductiva* - Lima, Perú.
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). *Afroperuanas. Situación y marco legal de protección de sus derechos. Tomo 4*. MINSA. <https://bit.ly/36REiWV>

Bibliografía complementaria

- Adhemir, F. M. (2017). *Enfoque de interculturalidad crítica en la gestión pública. Documento de trabajo*. Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Cultura. (2014). *Enfoque intercultural. Aportes para la gestión pública*. MINCUL. <https://bit.ly/36REENf>
- Correa Aste, N. (2011). 10. *Interculturalidad y políticas públicas: una agenda al 2016*. PUCP; CIES. <https://bit.ly/2yT4CU4>
- Chuecas Cabrera, A. (2007). *El derecho de los pueblos indígenas u originarios y comunidades en el contexto histórico del Perú*. <https://bit.ly/3gHle13>
- Ministerio de Cultura (2018). *Presentación Taller de Sensibilización y Capacitación para la Transversalización del Enfoque Intercultural dirigido a MINDEF*. Lima.
- Corporación Alemana para la Cooperación Internacional. (2013). *Guía metodológica de transversalización del enfoque de interculturalidad en programas y proyectos del sector gobernabilidad*. GIZ. <https://bit.ly/2yT7wbq>
- Ministerio de Cultura (2017). Viceministerio de Interculturalidad. Dirección General de Ciudadanía Intercultural. *Propuesta de Mapa Funcional de los Contenidos de las Competencias Interculturales Transversales del Servicio Civil Peruano*.
- Ministerio de Cultura (2017). Viceministerio de Interculturalidad. Dirección General de Ciudadanía Intercultural. *Propuesta de Matriz de Competencias Interculturales Transversales*. Lima.

- Perú. Ministerio de Desarrollo Social e Inclusión (2013). *Lineamientos para la Incorporación del enfoque de interculturalidad en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. MIDIS. <https://bit.ly/2AAkqLR>
- Perú. Ministerio de Salud (2006) *Resolución Ministerial N° 638-2006-MINSA - Norma Técnica de Salud para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud*. MINSA. <https://bit.ly/2TZclaH>
- Perú. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2013). *Lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de interculturalidad en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. MIDIS. <https://bit.ly/3cog4VE>



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Anexo 1

Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural (PNTEI)

Ejes y lineamientos

Eje I: Fortalecer la capacidad de gestión intercultural del Estado peruano

Lineamiento 1

Desarrollar una institucionalidad para transversalizar el enfoque intercultural en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores, organismos constitucionalmente autónomos y gobiernos regionales y locales.

Lineamiento 2

Garantizar estándares de calidad en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía que cumplan con criterios pertinentes a las realidades socioculturales y lingüísticas de los diversos grupos culturales.

Eje II: Reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística

Lineamiento 1

Promover y gestionar la producción de información y conocimiento sobre la diversidad cultural del país.

Lineamiento 2

Promover la salvaguarda de los saberes y conocimientos de las distintas culturas del país, valorizando la memoria colectiva de los pueblos.

Eje III: Eliminación de la discriminación étnico-racial

Lineamiento 1

Garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo.

Lineamiento 2

Promover la formación de ciudadanos y ciudadanas interculturales.

Eje IV: Inclusión social de los pueblos indígenas u originarios y la población afroperuana

Lineamiento 1

Promover la atención de los pueblos indígenas y la población afroperuana desde un enfoque intercultural.

Lineamiento 2

Garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los pueblos indígenas mediante la consolidación del marco jurídico y el fortalecimiento de la institucionalidad en materia de interculturalidad.

Anexo 2

Los pueblos indígenas del Perú¹⁸

Pueblo ¹⁹ y lengua ²⁰ Indígena	Población estimada	Localización por departamento (Y otros países en los casos que aplique)
Achuar	12, 761	Loreto / Ecuador.
Aimara	443 248	Puno, Moquegua, Tacna, Lima, Madre de Dios / Argentina - Bolivia - Chile.
Amahuaca - PIACI	404	Ucayali, Madre de Dios.
Arabela	403	Loreto.
Ashaninka	97 477	Ayacucho, Cuzco, Junín, Huánuco, Pasco, Ucayali / Brasil.
Asheninka (Ashaninka)	15 083	Pasco, Ucayali, Junín.
Awajún	83 732	Amazonas, Cajamarca, Loreto, San Martín / Ecuador.
Bora	382	Loreto.
Cashinahua	2 507	Ucayali.
Chamicuro	63	Loreto.
Chapra (Kandozi-Shapra)	520	Loreto.
Chitonahua - PIACI (Yaminahua)	100	Ucayali.
Ese eja	722	Madre de Dios / Bolivia.
Harakbut	4 215	Cuzco, Madre de Dios.
Ikitu	575	Loreto.
Iñapari	No hay información ²¹	Madre de Dios / Brasil.
Isconahua - PIACI	384	Ucayali.
Jaqaru	523	Lima.
Jíbaro (Achuar)	354	Loreto.

¹⁸ El presente cuadro ha sido elaborado utilizando la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura.

¹⁹ Los Pueblos Indígenas en situación de Aislamiento y Contacto Inicial, están acompañados con las siglas PIACI.

²⁰ La mayoría de las lenguas indígenas llevan el mismo nombre que los pueblos indígenas que las hablan. Los casos en que esto no sucede, se ha señalado el nombre de la lengua entre paréntesis (...).

²¹ Generalmente la falta de información está vinculada al hecho de que el pueblo indígena en cuestión ya no necesariamente habita en comunidades propias en las que se encuentren concentrados, sino que la población se encuentra dividida y convive en comunidades nativas con otros pueblos indígenas, o en ciudades dentro y fuera de sus lugares de origen.



Pueblo ¹⁹ y lengua ²⁰ Indígena	Población estimada	Localización por departamento (Y otros países en los casos que aplique)
Kakataibo	4 083	Ucayali, Huánuco.
Kakinte	254	Cuzco, Junín.
Kandozi (Kandozi-Shapra)	4 826	Loreto / Colombia y Brasil.
Kapanawa	986	Loreto.
Kichwa²²	53 826	Loreto, Madre de Dios, San Martín.
Kukama kukamiria	25 323	Loreto.
Madija	634	Ucayali.
Maijiki (Maijuna)	253	Loreto.
Marinahua (Sharanahua)	134	Madre de Dios.
Mashco Piro – PIACI (Yine)	750	Madre de Dios.
Mastanahua - PIACI (Sharanahua)	303	Madre de Dios, Ucayali.
Matsés	2 602	Loreto / Brasil.
Matsigenka	15 649 ²³	Cuzco, Madre de Dios.
Muniche	No hay información	Loreto.
Murui-muinani	5 422	Loreto / Colombia.
Nahua - PIACI	285	Cuzco, Ucayali.
Nanti - PIACI	94	Madre de Dios.
Nomatsigenga	11 147	Junín.
Ocaína	97	Loreto / Colombia.
Omagua	No hay información	Loreto.
Quechua²⁴	+ de 3 millones. No hay información exacta.	23 regiones del Perú / Argentina – Bolivia – Ecuador y Colombia.

²² El Kichwa también es conocido como *quechua amazónico*.

²³ El Ministerio de Cultura del Perú estima que además hay 670 Matsigenkas PIACI, en situación de aislamiento.

²⁴ La DIGEIBIRA del Ministerio de Educación reconoce hasta 9 variedades de quechua en el Perú, que ha clasificado de acuerdo con su procedencia, de la siguiente manera: Kichwa, Kashamarka qichwa (Quechua Cajamarca), Inka wasi kañaris qichwa (Quechua Lambayeque), Anqash qichwa (Quechua Ancash), Wanuku qichwa (Quechua Huánuco), Yaru quichwa, (Quechua Pasco Yaru), Wanka qichwa (Quechua Junín), Chanka qichwa (Quechua chanka) “kichwa” para las variantes amazónicas y “qichwa”.



A large, light gray rectangular area containing 20 horizontal dotted lines, serving as a writing space.



A large gray rectangular area containing 18 horizontal dotted lines, intended for writing or drawing.



A large, light gray rectangular area containing 20 horizontal dotted lines, serving as a writing space.



EL PERÚ PRIMERO



Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR | Escuela Nacional de Administración Pública
AV. Cuba 699, Jesús María - 15072 - Perú / T: (511) 3900683 / www.enap.edu.pe / escuela@servir.gob.pe