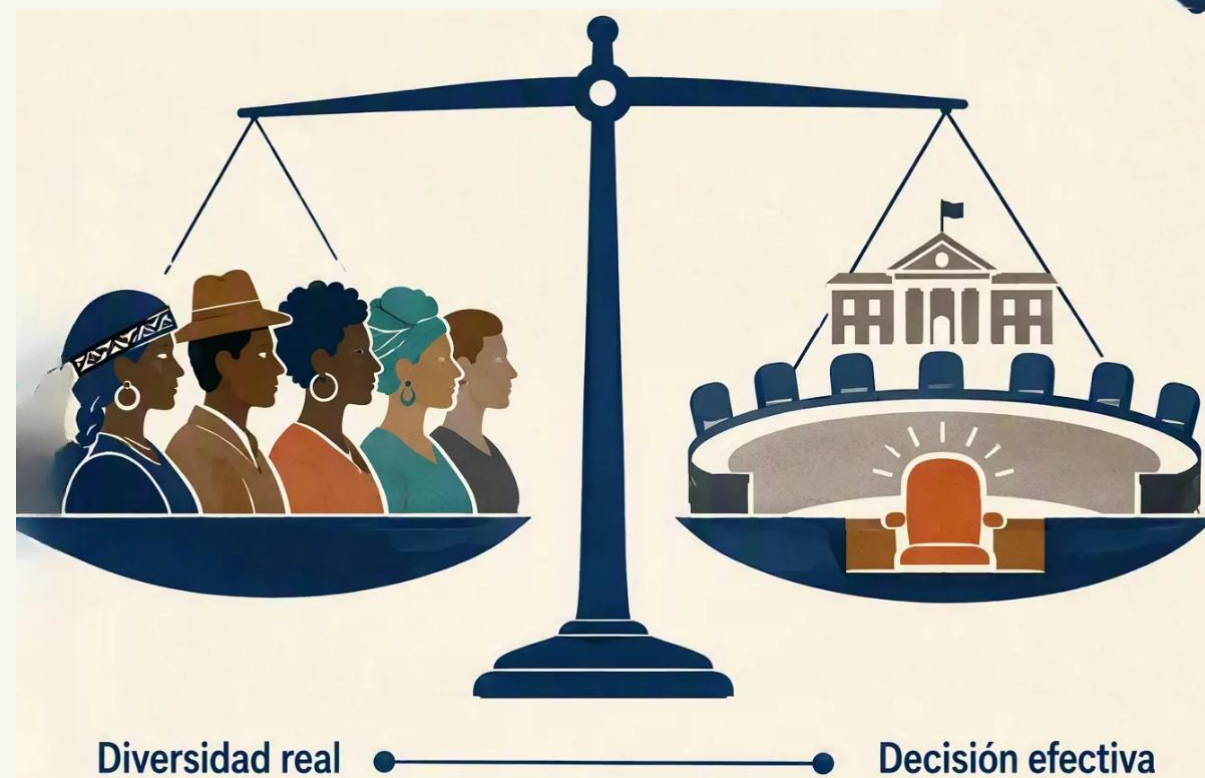


Democracia e interculturalidad: desafíos para una gestión regional y municipal sin discriminación racial



Pregunta de apertura: representación y poder real

¿Cuántos gobiernos regionales o municipales del país tienen funcionarios pertenecientes a pueblos indígenas u originarios, o de la población afroperuana, en puestos con capacidad de decisión?

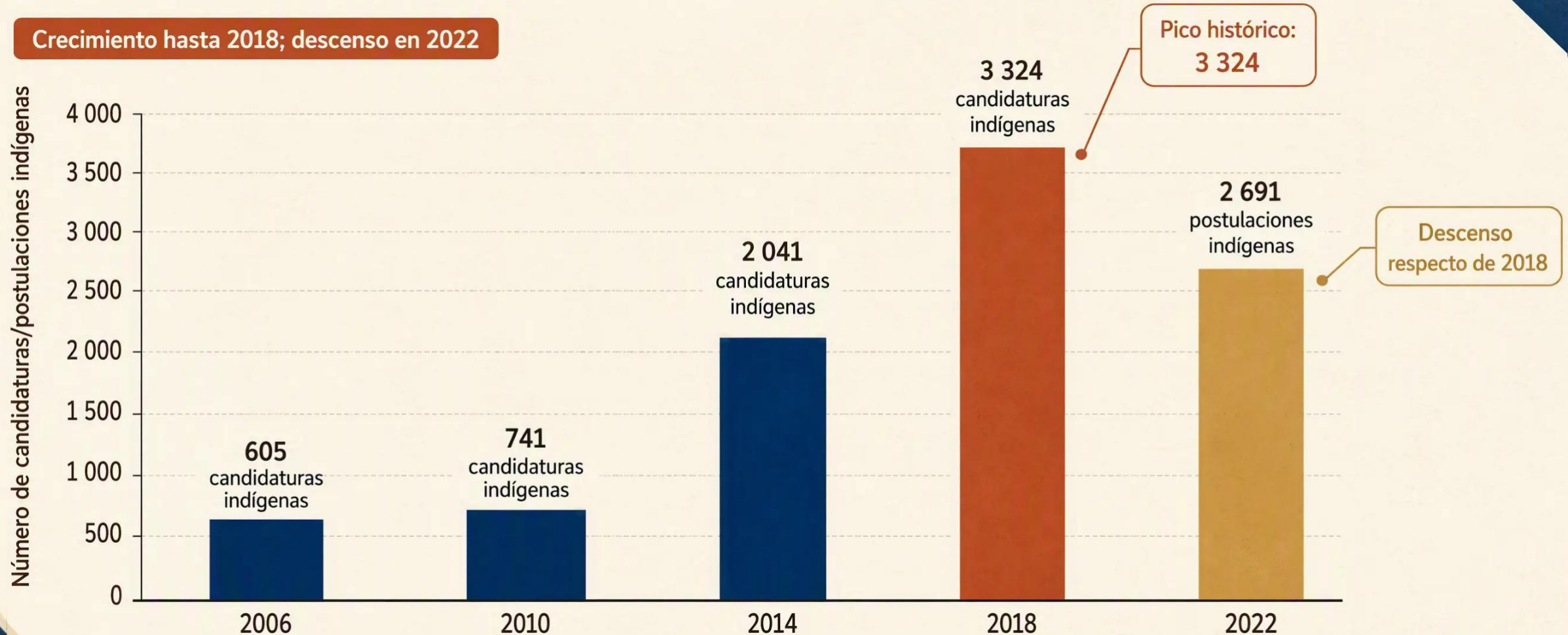


La respuesta planteada: son pocos.

La brecha entre la diversidad real del país y la presencia efectiva en los espacios de decisión es el punto de partida de la ponencia.

Antecedentes de la participación política indígena 2006-2022

Evolución de las candidaturas indígenas en elecciones subnacionales



Fuente: documento adjunto «EXPO JNE.docx».

Representación indígena en el Congreso de la República 2001-2020

Evidencia de una representación parlamentaria indígena reducida



Lectura central

La representación parlamentaria indígena ha estado conformada por un número reducido de legisladores.

Brecha de representación afroperuana en las ERM 2022

Lima Metropolitana

Postulaciones registradas en las ERM 2022

Regidurías
distritales



74
postulaciones

Alcaldías
distritales

5
candidaturas

Brecha en el acceso a posiciones de conducción municipal

La presencia afroperuana se concentró mayoritariamente en cargos de menor jerarquía ejecutiva.

El tokenismo como barrera a la participación efectiva

Presencia formal no siempre significa poder real



Inclusión simbólica

Se proyecta diversidad, pero no se otorga poder real de decisión

La diferencia está
en la capacidad
de incidir

Tokenismo



Participación efectiva

La participación incide en las decisiones y transforma las estructuras institucionales

Significado y ejemplos de interculturalidad en la gestión

La diversidad debe estar presente en las decisiones cotidianas del gobierno

La interculturalidad no consiste solo en respetar las culturas o celebrar su existencia en un discurso.

Significa que las decisiones de un gobierno regional o municipal —el presupuesto, los servicios y la atención a la ciudadanía— reconozcan que la población no es homogénea.



Atención en lenguas originarias

Una municipalidad atiende únicamente en español a una población que, en su mayoría, habla quechua o awajún.



Representación en las oficinas

Un distrito con alta población afrodescendiente no cuenta con un solo funcionario afroperuano en sus oficinas.



Trámites que excluyen

Una persona indígena no logra acceder a un programa social porque el trámite exige documentos o procedimientos pensados para una realidad urbana y castellanohablante.

Marco normativo e institucional de respaldo

El enfoque intercultural y la lucha contra la discriminación cuentan con respaldo constitucional, internacional, normativo y de política pública.

Base constitucional e internacional



- Constitución Política del Perú, artículo 2, incisos 19 y 24.
- Convenio 169 de la OIT.

Políticas nacionales



- Política Nacional de Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030.
- Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad.
- Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Leyes y protección frente a la discriminación



- Ley de Lenguas Originarias, Ley N.º 29735.
- Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815.
- Código Penal, artículo 323.

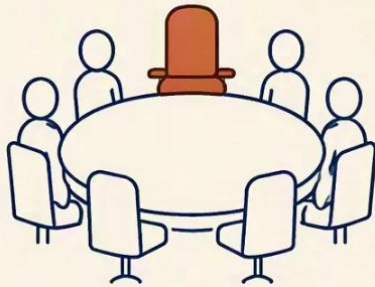


El reto no es la ausencia de marco, sino lograr que se traduzca en la práctica cotidiana de las instituciones.

Tres desafíos concretos para la gestión pública

La inclusión efectiva exige poder de decisión, servicios adecuados y protección frente a la discriminación.

1



Representación política limitada

Las cuotas garantizan un lugar en la lista, pero no el acceso al cargo ni el peso real en las decisiones.

Representación formal
≠ poder de decisión

2



Servicios y trámites que no consideran la diversidad

Muchas oficinas no cuentan con intérpretes de lenguas originarias. Formularios y campañas suelen estar solo en español.

La atención pública debe reconocer realidades culturales distintas

3



Discriminación en el ejercicio de la función pública

Funcionarios y candidatos enfrentan comentarios racistas, cuestionamientos a su capacidad por su origen étnico y presión para dejar de lado su identidad.

La autoridad debe ejercerse sin discriminación

Caminos de acción y fortalecimiento institucional

Cuatro líneas de trabajo para una gestión pública intercultural

1



Fortalecer capacidades

Capacitar a funcionarios regionales y municipales en gestión pública con enfoque intercultural.

2



Asegurar participación real

Incorporar efectivamente las propuestas de pueblos indígenas y población afroperuana en los planes de desarrollo regional y municipal.

3



Establecer rutas de denuncia y sanción

Definir mecanismos claros frente a actos de discriminación racial en la función pública y en los procesos electorales.

4



Difundir información accesible

Comunicar información electoral y de servicios públicos en lenguas originarias y formatos accesibles.

Conclusión: interculturalidad como condición democrática

La interculturalidad en la gestión pública no es un tema aparte de la democracia, es una condición para que la democracia funcione en un país tan diverso como el nuestro.

Igualdad de derechos y participación efectiva

