

## Módulo 2: Mestizaje y otros mitos

[00:00:02] Hola colegas. Bienvenidos a la segunda parte del Módulo 2 de nuestro curso "Diversidad en las noticias y en las salas de redacción". Mi nombre es Marco Avilés y en este módulo vamos a cubrir mestizaje y otros mitos y cómo diversificar en los diferentes niveles de la organización.

[00:00:21] Para comenzar, vámonos brevemente a Argentina, a marzo del 2019, en un programa de conversación a propósito de la discriminación racial, se produjo el siguiente diálogo: la periodista afroargentina Lisa María Montaña se preguntaba, ¿cuántos fiscales negros en la Argentina se han presentado al examen para ser fiscales y lo han pasado? La pregunta la recogió un abogado que estaba presente como panelista, Mauricio D'Alessandro, se llama él, y dijo que en Argentina no hay negros. Lo cual era bastante sorprendente, no sólo porque quien hizo la pregunta era afro-argentina, sino porque el auditorio estaba lleno de personas afro-argentinas. Este mito o esta falsa idea de que no hay afrodescendientes en nuestro país es bastante, es bastante extendido y tan, tan extendido como falso. Uno de los orígenes de la demografía de nuestra región, ha sido precisamente la trata de personas esclavizadas durante siglos, millones y millones de personas fueron trasladadas por las administraciones coloniales desde África hasta las distintas zonas de las Américas. No solamente Estados Unidos, sino Brasil, Cuba, Haití, Argentina, Perú, Ecuador, Chile, todos estos países a lo largo de la historia han sido activamente, activamente esclavistas. Entonces importa mucho recuperar un poco, recordar esta historia para no caer en ese peligroso lugar común de que no hay personas afrodescendientes en nuestra localidad o en nuestros países. Lo que ocurre es que precisamente por esta historia de esclavización, las personas de este origen, pues han sido personas que han sufrido tradicionalmente exclusión, están excluidas, apartadas, invisibilizadas. El libro "Afro-latinoamérica" nos da un panorama muy, muy, muy profundo sobre cómo África ha sido una de las fuentes de lo que ahora son las Américas, no solamente a nivel demográfico, sino a nivel a nivel cultural. Importa mucho ver los mapas ¿no?, porque precisamente estos mitos de que no hay afrodescendientes en nuestros países es fácilmente descartado por la demografía, si no es por otras cosas, ¿no?

[00:03:21] Otro mito por el estilo, muy popular en el Perú, en México o en Chile también, es que en mi país todos somos mestizos, ¿no? Este mito, pues, nos sugiere la idea de que en algún momento nuestro país estuvo compuesto por diferentes pueblos, demografías y que en un momento de la historia todas se mezclaron, así por arte de magia y resultado de esa mezcla mágica, somos nosotros, mestizos, como si fuésemos un ejército de clones. Esto obviamente es falso, ¿no?, porque no todas las personas se identifican como mestizas. Hay además cientos de pueblos indígenas que todavía, a pesar de la historia, están ocupando diferentes zonas de los territorios de nuestros países.

[00:04:23] Pero en particular, el mito del mestizaje tiene también alguna explicación, y tuvo en un momento una utilidad, ¿no? Vamos un poco hacia el pasado. En Cuba, en el año 34, el poeta, gran poeta Nicolás Guillén publicó un poema muy, muy interesante al respecto. Se llama "La balada de los dos abuelos" y en él hay un personaje que está recordando a sus dos abuelos, dice: "Lanza con punta de hueso, tambor de cuero y madera: mi abuelo negro. Gorguera en el cuello ancho, gris armadura guerrera: mi abuelo blanco". En un momento, estos dos abuelos, en la imaginación de este personaje, se abrazan. Los dos son del mismo tamaño. Guillén fue uno de los grandes impulsores del mestizaje en su país. Era una manera de sobrepasar esta idea de que la diversidad, las diferentes demografías del país, en lugar de ser un recurso o algo valioso, eran más bien como un aspecto riesgoso que podía generar división en nuestros países. Y pensemos

que nuestros países en el momento de la independencia, cuando se independizan, pues son todavía sociedades frágiles, entonces muchos de los padres de la patria están pensando de qué manera pueden crear naciones mucho más sólidas. Y una de estas ideas es la del mestizaje. Proponernos como naciones que ya hemos resuelto nuestras instancias originarias y ahora somos todos mestizos.

[00:06:14] Pero bien, el mito del mestizaje queda, está muy, muy vigente. Y si no, pues por ejemplo en las columnas de Vargas Llosa son un claro ejemplo. En una de ellas, en el 2019, él decía de Evo Morales lo siguiente: "Basta oír hablar a Evo Morales para saber que no es un indio sino un mestizo cultural, como lo somos buena parte de los latinoamericanos, en muy buena hora". Entonces acá, esto es bien interesante para analizar, porque para Vargas Llosa, Evo Morales no es una persona indígena, que es como Evo Morales se reconoce, si no es mestiza, de la misma manera que Vargas Llosa se considera a sí mismo como mestizo. Entonces todos somos iguales, como si fuésemos nuevamente un ejército de clones. Y esto es también falso, ¿no? El problema es cuando estas ideas están vivas y presentes en espacios de poder o en las organizaciones. Porque si todos nos consideramos mestizos, por ejemplo, en una sala de redacción, entonces no tiene en apariencia ningún sentido diversificar, porque ya todos somos mestizos, de la misma manera que todos somos mestizos en el país, y no es así.

[00:07:30] En el Perú, por ejemplo, este mito, estas ideas sobre sobre el mestizaje unidas además a políticas e ideas racistas, han generado que la disminución de las poblaciones indígenas sea muy, muy, muy notoria. En el 76, 1876, el censo registraba que el 60 por ciento de las personas eran indígenas. En el 2017, solo el 25, 26 por ciento se reconocían como indígenas. Y esto no porque las personas, no sea válido que se reconozcan como mestizas, sino que lamentablemente lo indígena, ser indígena, en muchas de nuestras sociedades, es visto como un estado negativo, lo indígena está ligado al pasado, es algo arcaico, a lo retrasado, ¿no? Entonces estos discursos en contra de las identidades indígenas genera que personas indígenas muchas veces se tengan que identificar como mestizas para no ser discriminadas. Y además, porque el horizonte de progreso y de éxito que proponen muchas de nuestras sociedades no es el mismo cuando eres indígena que cuando eres una persona blanca o mestiza. Importa mucho recuperar la historia y recordar que nuestros, que Latinoamérica ha sido una región desde siempre riquísima a nivel de lenguas y que aún, a pesar de que los mapas contemporáneos parezcan, sugieran que somos como sociedades más homogéneas, estos mapas todavía esconden la gran diversidad que se encuentra dentro de nuestros países. No solamente en cuanto a poblaciones indígenas, poblaciones afrodescendientes, sino también las múltiples comunidades de migrantes que han ido incorporándose a nuestros países. Entonces si ahora volvemos a pensar en nuestras organizaciones, cómo están compuestas, va a ser importante - si queremos producir estadísticas sobre sobre ellas - que empecemos a ver también cuánto, qué tanto peso tienen dentro de las organizaciones estas ideas sobre el mestizajes, sobre la ausencia de afrodescendientes, etcétera.

[00:10:23] Finalmente, quiero compartirles esta información del Instituto Reuters, en el año pasado, ahorita nomás, hicieron una encuesta, en 38 países con 136 líderes en la industria y encontraron que las mismas personas encuestadas reconocían que sus organizaciones estaban haciendo un mayor trabajo para diversificar los niveles inferiores de la organización, digamos, donde hay mayor rotación, puede ser redactores y fotógrafos, etcétera; pero no estaban haciendo un trabajo todavía más enfocado en diversificar los niveles medios y altos de la organización. Podrían ser como editores y directores. Esto de acá, esta información nos plantea precisamente esta urgencia de

considerar que la diversificación de una organización pasa por todos los niveles. El problema es que muchas veces diversificar los mandos medios y altos es más problemático, porque precisamente los mandos medios y altos son los que toman las decisiones y es muy complicado que las personas de mandos medios y altos mandos se vean a sí mismas como potencialmente una traba para la diversificación, ¿no?

[00:12:06] Me estaba olvidando esto de acá es increíble. Es un trabajo de la investigadora Liuba Kogan en el Perú y que precisamente recogía estas tendencias en organizaciones en el Perú, en grandes empresas, tendencias a contratar ejecutivos y ejecutivas para puestos altos, a personas blancas de manera preferencial. Como si hubiera una asociación indisoluble entre ser un ejecutivo de alto nivel y ser necesariamente blanco. Lo que dice una persona de una compañía reclutadora es lo siguiente: "Otra empresa también de un grupo importante económico, el gerente de admisión me dijo: 'por favor, también estamos en una empresa privada y ya tú sabes', me dijo. Acá tienen que estar mujeres del grupo, específicamente que no quiero ninguna 'brownie'". Se refiere a personas de piel oscura. O sea, alguien en la compañía para la que esta persona trabajaba le dijo que para esos puestos ejecutivos no quería personas de piel oscura. O sea activamente, ¿no? Es una, es algo que deberíamos también como considerar. Si cosas así están pasando en esas áreas de recursos humanos de nuestra organización.

[00:13:32] Finalmente, algunas recomendaciones a manera de conclusiones. Es nuevamente vital producir estadísticas en nuestra organizaciones sobre la composición demográfica, sobre las identidades. Porque sólo teniendo estadísticas vamos a poder trazarnos metas de mejora en términos de diversificación. Los datos de nuestra localidad van a ser siempre útiles como una referencia, como una referencia, como un horizonte que nos va a ayudar, que nos va a permitir ver en qué áreas necesitamos trabajar. De la misma manera, necesitamos diseñar políticas de contratación de personal que nos permitan salir fuera de nuestra zona de confort, que nos permitan buscar periodista no solamente en las universidades tradicionales que nos nutren de personal, sino en otras, no solamente buscar periodistas en la ciudad donde vivimos, sino empezar a buscar en otras geografías y así. La diversidad como hemos visto, no sólo debe reflejarse en los niveles inferiores, sino en todos. Debe ser no solamente horizontal, sino también vertical. Y esto es importante porque en muchas organizaciones, cuando se empieza a hablar de diversidad, algunos funcionarios entienden que es suficiente con contratar algunas personas de estas comunidades tan representadas, como diversificar un poquito como para para la foto, y eso no es, no es el tema que estamos viendo, por lo menos ahora, ¿no?

[00:15:26] Muy bien, colegas. Yo les agradezco mucho por la paciencia y los invito a revisar los materiales complementarios, a ver las lecturas, los videos y nos vemos la próxima semana en el Módulo 3. Un fuerte abrazo. Cuídense.