



## Aviso Legal

### Capítulo de libro

Título de la obra:	Discriminación e incorrección
Autor:	Camacho Beltrán, Enrique y Luis Muñoz Oliveira
Forma sugerida de citar:	Camacho, E. (2022). Discriminación e incorrección. En L. Muñoz (Coord.), <i>Trato de sombras: estudios sobre discriminación incorrecta</i> (47-83). Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe.

### Datos del libro

Diseño de cubierta:	Brutus Higuita, Marie-Nicole
Diseño de interiores:	Martínez Hidalgo, Irma
Fotografía de portada:	Anaya, Alberto
ISBN:	978-607-30-6346-3

Los derechos patrimoniales del libro pertenecen a la Universidad Nacional Autónoma de México. Excepto donde se indique lo contrario, este libro en su versión digital está bajo una licencia Creative Commons Atribución-No comercial-Compartir igual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0 Internacional). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>



D.R. © 2021 Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán, C. P. 04510, México, Ciudad de México.

Centro de Investigación sobre América Latina y el Caribe Piso 8 Torre II de Humanidades, Ciudad Universitaria, C.P. 04510, Ciudad de México. <https://cialc.unam.mx/>  
Correo electrónico: betan@unam.mx

Con la licencia:



Usted es libre de:

- ✓ Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.
- ✓ Adaptar: remezclar, transformar y construir a partir del material.

Bajo los siguientes términos:

- ✓ Atribución: usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.
- ✓ No comercial: usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.
- ✓ Compartir igual: si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.

Esto es un resumen fácilmente legible del texto legal de la licencia completa disponible en:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

En los casos que sea usada la presente obra, deben respetarse los términos especificados en esta licencia.

# DISCRIMINACIÓN E INCORRECCIÓN

Enrique Camacho Beltrán y Luis Muñoz Oliveira

## INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe existe un amplio consenso alrededor de la idea de que la discriminación debe estar prohibida. Esto en línea con la declaración universal de los derechos humanos y con otros documentos importantes del derecho internacional. *El trato diferenciado desventajoso a personas por ser identificadas como parte de un grupo social* —que es como generalmente se entiende la discriminación— debe estar legalmente prohibido.<sup>1</sup> Por

<sup>1</sup> Véase el Artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Cfr. ACNUDH, “Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas”, en *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (xxi). En <[https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx#:~:text=Art%](https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx#:~:text=Art%26)

eso la mayoría de los países en Latinoamérica prohíben la discriminación en sus constituciones o en sus códigos. Por ejemplo, en Bolivia, la discriminación está prohibida por la Ley núm. 045 “Contra el Racismo y toda forma de Discriminación”. Esta ley establece mecanismos para la sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación. También establece medidas de prevención a través de la creación del Comité Nacional Contra el Racismo y la Discriminación, integrado por instancias públicas de la sociedad civil y organizaciones sociales. El Perú, por su parte, incorporó el delito de discriminación con el artículo 323 del Código Penal; mediante Ley núm. 27270. Esta ley condena dos modalidades de conducta discriminatoria: discriminar a una o más personas o grupo de personas e incitar o promover en forma pública actos discriminatorios. En 2011, la legislatura colombiana aprobó la Ley 1482, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

No obstante, a pesar de que los arreglos constitucionales, las leyes y, por ello, las instituciones públicas de los Estados de la región prohíben el trato discriminatorio, éste sigue lejos de desaparecer. Al contrario, la discriminación es un fenómeno común y hasta normalizado en nuestros países. Por ejemplo, la primera encuesta nacional “Percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial” reveló que 53% de los peruanos considera a sus connacionales racistas. Según un estudio de la CEPAL, en América Latina y el Caribe hay entre 33 y 40 millones de indígenas divididos en unos 400 grupos étnicos. Esta población está distribuida en su mayor parte en Perú (27%), México

---

C3%ADculo%2026,igual%20protecci%C3%B3n%20de%20la%20ley> (fecha de consulta: abril de 2021).

(26%), Guatemala (15%), Bolivia (12%) y Ecuador (8%). Estas poblaciones siguen estando entre las más vulnerables en términos de menor acceso a la educación, a la salud; por lo que muestran mayores niveles de pobreza y discriminación.<sup>2</sup> La población negra y mestiza afrolatina y afrocaribeña está compuesta por más de 150 millones de personas distribuidas mayormente en Brasil (50%), Colombia (20%) y Venezuela (10%). Estas personas aún tienen 2.5 más probabilidades de vivir en pobreza crónica que los blancos o mestizos.<sup>3</sup>

Este tipo de persistencia del fenómeno captura el interés de muchos estudiosos, que buscan maneras de limitarlo y erradicarlo. En particular, la exclusión social en América Latina parece estar relacionada con la exclusión de mujeres, indígenas, y afrodescendientes. En países como Perú, Colombia, Brasil, Ecuador y México, mujeres, indígenas y afrodescendientes suelen tener un ingreso inferior a la media nacional y muchos viven por debajo de la línea de pobreza.<sup>4</sup> Seguramente lo anterior influye en el auge de estudios sobre la discriminación desde las distintas ciencias sociales.

En el presente capítulo se establecen algunos lineamientos generales de cómo aproximarse al estudio de la discriminación desde los terrenos de la teoría política, la teoría social, la ética aplicada y la filosofía política. Este marco teórico preliminar debe ser de ayuda para continuar con la lectura de los textos subsiguientes.

<sup>2</sup> Cfr. Martín Hopenhayn y Álvaro Bello, *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, División de Desarrollo Social de la CEPAL, mayo de 2001.

<sup>3</sup> Germán Freire, Carolina Díaz-Bonilla, Steven Schwartz Orellana, Jorge Soler López, Flavia Carbonar, *Afro-descendants in Latin America: Toward a Framework of Inclusion*, Washington, DC, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2018.

<sup>4</sup> World Bank, *Discrimination in Latin America: an Economic Perspective*, Nueva York, Inter-American Development Bank/The World Bank, 2010.

Destacaremos el papel de la teoría y la filosofía en los estudios sobre la discriminación en las ciencias sociales. Más adelante estableceremos algunas restricciones sobre la investigación conceptual acerca de la naturaleza de la discriminación como fenómeno. A partir de ahí, en la sección siguiente, distinguiremos dos de las formas más destacadas y perniciosas de discriminación: la directa y la indirecta. Finalmente, hablaremos de la discriminación estadística y las complicaciones que genera.

#### FILOSOFÍA, TEORÍAS Y CIENCIAS SOCIALES A LA CAZA DE LA DISCRIMINACIÓN

Tanto la extensión y persistencia del fenómeno discriminatorio, como lo difícil de su erradicación, dan lugar a retos importantes que requieren el desarrollo de conocimiento especializado acerca del tema. En muchos casos, quienes estudian la discriminación se aproximan al asunto descriptivamente (Banco Mundial, 2009). De sus observaciones sobresalen principalmente tres:

1. *Los motivos por los cuales los grupos son más discriminados* en la región son la raza, etnia, género, ubicación geográfica, orientación sexual, discapacidad y la condición de migrante.
2. La discriminación parece ser *un fenómeno transversal*. Eso quiere decir que hay muchas formas de discriminación y que ellas se cruzan y se agregan, incrementando el efecto pernicioso que tienen en la vida de las personas.
3. El problema no es solamente que la gente comete actos discriminatorios en contra de personas por pertenecer a ciertos grupos; sino que la discriminación es también *un*

*problema estructural*. Eso quiere decir que la sociedad en su conjunto establece reglas, instituciones sociales y políticas que, sistemáticamente, normalizan un ambiente en el que la discriminación no es condenada ni sancionada; e inclusive a veces es elogiada y premiada. Esto, por supuesto, no quiere decir, como veremos, que existe discriminación sin individuos discriminadores.

Hay muchos más rasgos interesantes que se pueden descubrir estudiando la discriminación descriptivamente. Pero lo importante para nosotros es observar que estos tres rasgos familiares acerca de la discriminación parten del supuesto de que ciertos tratos desiguales son moralmente incorrectos y, en muchos casos, deberían estar legalmente prohibidos. Que algo sea moralmente incorrecto supone que tenemos deberes morales de no realizarlo.<sup>5</sup> Que algo sea ilegal o esté prohibido por las leyes, significa que hay normas jurídicas que sancionan la conducta como impropia o inadecuada en ese contexto social. Pero no todo lo que es moralmente incorrecto está prohibido por la ley. Por ejemplo, podemos pensar que es impermissible que los padres no busquen el bienestar de sus hijos durante toda la vida. Y, sin embargo, la ley sólo los obliga a hacerlo mientras estos últimos sean considerados sus dependientes legales.

Cuando las estudiosas (filósofos y teóricas del derecho o las ciencias sociales) se enfrentan al tema de la discriminación, pronto descubren el poco acuerdo que hay en torno, por ejemplo, al tipo de daño que ésta infringe sobre las personas —no toda discriminación daña— o alrededor de qué características la hacen distinta

<sup>5</sup> Shelly Kagan, *The Limits of Morality*, Oxford University Press, 1991, pp. 17, 55-62.

de otros problemas ligados a algún tipo de desigualdad, etc. Como decíamos, y para ejemplificar lo anterior, no es claro que la discriminación incorrecta siempre deba estar prohibida, ya ni hablemos de la que ni es incorrecta. Pensemos en los discursos protegidos por la libertad de expresión que denigran a las personas. No es claro que debamos prohibirlos. Y sobre la discriminación genérica, que ya veremos adelante, sobran ejemplos: los judíos con frecuencia rechazan a quienes nacidos en el seno de una fe distinta, quieren pertenecer a su fe; los partidos políticos rechazan a los miembros de otros partidos; los baños públicos están segregados por género, etc. Frente a casos como los descritos es fácil ver que muy poca gente espera que su alcaldía obligue a las sinagogas a admitir a los católicos. Lo cierto es que la discriminación no siempre es moralmente impermissible e, incluso, puede llegar a ser moralmente requerida como en casos donde el triaje médico recomienda dar prioridad a las personas jóvenes con mayor posibilidad de recuperación.

Hablaremos con más detalle acerca de estos problemas en lo que sigue. Por el momento, los ejemplos que hemos ofrecido sirven para mostrar que sabemos que hay un tipo de discriminación o trato desigual, que es moralmente incorrecta; pero no sabemos con claridad qué la distingue de otros casos de desigualdad ni podemos identificar con mucha precisión cuáles son los elementos suficientes para caracterizarla como moralmente incorrecta. Y, claro, el problema no es tomar conciencia de todo lo que filósofos y teóricos políticos tienen que investigar para construir un concepto claro y distinto de discriminación. El problema es que muchas instituciones y actores (el régimen internacional de derechos humanos, las constituciones de los Estados, legisladores, jueces, investigadores en ciencias sociales y políticas, etc.), operan como si supiéramos con claridad cómo delimitar el concepto de discriminación incorrecta.



Algunas personas piensan en la investigación filosófica, o en la teoría política y social, como una suerte de lujo, que siempre puede aplazarse ante la urgencia de los reclamos de las personas que sufren, en carne viva, la discriminación. Pero esta visión es equivocada. No queremos decir que debemos esperar a que la investigación filosófica y *las teorías* concluyan su labor para poder ocuparnos del daño que la discriminación hace a las personas. Eso sería absurdo, porque muchas de las discusiones que tenemos entre especialistas en ética y teóricos de la política y la sociedad, no tienen una conclusión terminante o final, sino que son más bien una larga conversación entre nosotros, que ha durado milenios, acerca de principios, virtudes y valores. Más bien, lo que queremos decir es que el progreso en la investigación social o en la justicia de los derechos contra la discriminación está atado, en cierta medida, al avance de la investigación filosófica y teórica. Cada que filósofos y teóricos de la política determinan con mayor precisión qué distingue la discriminación de otras formas de desigualdad, los reglamentos para prohibirla pueden ser más eficaces, las sentencias más justas, las mediciones más precisas, etc. En la medida en la que descubramos, por ejemplo, en qué consiste la incorrección moral de la discriminación y cómo se diferencia de otras formas de desigualdad, entonces podremos desagregar, de mejor manera, sus formas de suceder y mediremos con mayor precisión la interseccionalidad.

Así pues, déjennos detallar los puntos en los que, nos parece, las distintas disciplinas teóricas deben centrar su atención para desarrollar una buena conceptualización de la discriminación:

1. Deben describir la naturaleza de la discriminación estructural y de los actos discriminatorios de manera que

explique cómo es que la discriminación es un tipo de desigualdad pero, al mismo tiempo, se distingue de la pobreza, la falta de acceso a oportunidades, la opresión, la humillación, la explotación y otros fenómenos familiares parecidos.<sup>6</sup> Eso nos permitiría aclarar qué es lo que hace a la discriminación especial con respecto a otras formas de tratos diferenciados, y qué la hace particularmente dañina o pernicioso.

2. La teoría debería decir cuáles son las implicaciones de entender el concepto de discriminación de cierta manera y no de otra. Por ejemplo ¿qué significa respecto a las penas y los castigos establecidos por actos discriminatorios, el que la discriminación sea entendida como un acto intencional o subintencional, como la degradación de la persona, en vez de simplemente entenderla como un trato diferenciado? O bien ¿qué tipo de desventajas tienen que ser coercitivamente removidas si entendemos la discriminación como la falta de acceso a oportunidades por la pertenencia a ciertos grupos notoriamente segregados? ¿Nos debe importar el tipo de discriminación que está directamente dirigida a sobajar o limitar los derechos de alguien como miembro de un grupo o, en la medida en la que nos importa la discriminación estructural, también debemos fijarnos en las cosas que producen efectos discriminatorios de manera indirecta o no intencionada?
3. Una buena teoría del concepto de discriminación debe dar cuenta de la cultura de antidiscriminación que se ha desarrollado en las últimas décadas. Esto no sólo incluye elaborar una interpretación del concepto que recupere una visión

<sup>6</sup> Cfr. Iris Marion Young, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press, 1990, pp. 196 y 197.

normativa de las declaraciones, tratados de entendimientos internacionales que imponen ese requerimiento; sino también lo que se defiende en las cortes internacionales, lo que exigen las constituciones, lo que reclaman las activistas y la experiencia y subjetividades de las personas que la sufren día a día.

Naturalmente no podemos reconciliar estos elementos entre sí de manera sencilla, porque son de distinta naturaleza. Por ejemplo, frecuentemente los reclamos de los activistas van mucho más allá de lo que las cortes están dispuestas a admitir. Así, los especialistas en ética y teóricas en ciencias sociales tienen que buscar ofrecer interpretaciones creativas y audaces que reconcilien y recuperen estos elementos cambiantes y dinámicos. Por ejemplo, deben decirnos qué daños hace la discriminación a distintas subjetividades y cuál es el mal moral de cada uno. También deberían decirnos cómo estudiar a fondo la interseccionalidad, sin que la abstracción de distintos grupos disuelva el concepto que podamos formar de discriminación, pues cada intersección da lugar a una subjetividad especial que no es asimilable a cada una de las demás.

Una objeción a esta idea sobre la relación entre la investigación y la práctica social, por un lado, y la filosofía junto con la teoría política y social por el otro, es que la precisión conceptual y la evolución de la ontología necesaria para las disciplinas sociales, la legislación, la administración pública y el diseño institucional, pueden venir de la propia práctica de estas disciplinas. Es decir, pareciera que las investigadoras sociales y los practicantes pueden sacar conclusiones generales de la experiencia y compilarla en una teoría sin la necesidad de la filosofía. Así, parecerían decir que los mejor situados para hacer teoría del asunto son los profesionales,

especialistas y practicantes, puesto que, supuestamente, los teóricos y filósofos siempre tendrán una perspectiva externa y sesgada.

Esta objeción no es nueva. En los ámbitos de la política y el derecho existe cierta rivalidad entre la teoría hecha por filósofos y la teoría hecha por los especialistas y practicantes. Pero creemos que el alcance de esta observación se saca fuera de contexto y proporción. En primer lugar, problemas como la discriminación son enormemente complejos. Por ello, parece bastante claro que se requiere de distintas aproximaciones y especialidades para dar luz a sus diferentes aristas y complicaciones. Si la teoría hecha por practicantes y filósofos es cualitativamente distinta en algo, entonces seguramente es mejor contar con ambas perspectivas. Adicionalmente, problemas como la discriminación son por naturaleza interdisciplinarios.

Eso no sólo quiere decir que cada vez que observamos el problema desde una disciplina distinta obtenemos una visión informativa del mismo, también quiere decir que necesitamos un andamiaje conceptual y metodológico que pueda conectar los descubrimientos de una disciplina con los de otra. Típicamente es la filosofía la que cuenta con las herramientas para tejer esa estructura. Creemos que las contribuciones de la ética normativa y aplicada, de la filosofía política y de la investigación conceptual al estudio de la discriminación se irán aclarando conforme sigamos la discusión. Para ello, pasemos a la siguiente sección, donde revisaremos algunos aspectos de la investigación conceptual sobre discriminación.

#### DE LA DISCRIMINACIÓN GENÉRICA A LA INCORRECTA

En este apartado revisaremos cómo la discriminación como trato diferenciado no necesariamente es moralmente incorrecta. Esto nos será útil para explorar algunas características que, si las suma-

mos a esta discriminación básica, la harían incorrecta. También veremos cómo es que estas características de incorrección no terminan siendo del todo satisfactorias.

### *Concepto básico o general de discriminación*

Comencemos con algo que ya señalábamos antes: definir el concepto de *discriminación* no es asunto trivial. Para empezar, es posible distinguir la discriminación que tiene una dimensión o significado moral, de la que no lo tiene.<sup>7</sup> Es decir, a veces la entendemos como *un trato diferenciado que, sin embargo, no es incorrecto desde el punto de vista moral*,<sup>8</sup> como, por ejemplo, cuando se elige a una de las candidatas a un puesto de trabajo con respecto a sus méritos; y, otras veces, *discriminación* se refiere, precisamente, a la *discriminación moralmente equivocada*, como cuando, en vez de por sus méritos, se elige a una candidata por sus relaciones personales con las personas encargadas de elegir.

Para Hellman, el trato diferenciado está mal cuando degrada al discriminado; es decir, cuando expresa que es inferior respecto a la persona que discrimina. Así, por ejemplo, una ley que no otorga el derecho al voto a las mujeres expresa que ellas carecen de lo necesario (intelecto, educación) para poder elegir a quienes nos gobiernan. Esto, a todas luces, las trata como inferiores, y eso se considera moralmente incorrecto. El problema de este acercamiento, como discutiremos más adelante, es que podemos encontrar casos que parecen cumplir con el criterio de discriminación incorrecta, y que, sin embargo, no expresan que el discriminado

<sup>7</sup> Cfr. Debora Hellman, *When is Discrimination Wrong?*, Cambridge/Londres, Harvard University Press, 2008.

<sup>8</sup> Cursivas de Camacho y Beltrán.

sea o valga menos. Para aclarar esta ambigüedad, creemos que es útil contar con definiciones de trabajo de ambos casos de discriminación para, desde ellas, ir elaborando, paso a paso, las distinciones apropiadas.

Comencemos con una conceptualización general de discriminación que más tarde nos permita concentrarnos en casos preocupantes y dejar de lado los casos de discriminación moralmente permisibles, como el de otorgar un premio a la mejor vendedora de una empresa. Dice Kasper Lippert-Rasmussen<sup>9</sup> que, en su sentido general o básico, discriminar a alguien quiere decir *tratarlo de manera desventajosa* a partir de la suposición de que el discriminado tiene cierta característica que los demás no tienen. Sin embargo, una definición de este tipo incluye tanto casos de discriminación incorrecta como casos que no lo son. Consideremos las siguientes cláusulas de la definición general o básica:

1. La discriminación es esencialmente una comparación del trato que reciben los individuos. A diferencia de otros actos moralmente incorrectos *prima facie*, como lastimar o mentir, no es posible discriminar a alguien a menos que existan quienes reciben o recibirán un mejor trato que el discriminado.
2. La discriminación implica recibir un trato desventajoso. Menciona Lippert-Rasmussen que debemos distinguir el trato desventajoso del que daña. No todo trato desventajoso es dañino.
3. No existe la discriminación donde no hay un agente u objeto discriminador. Así pues, afirma, no podemos decir cosas

<sup>9</sup> Kasper Lippert-Rasmussen, *Born Free and Equal?: A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination*, Oxford, Oxford University Press, 2014.

como: “había mucha discriminación en esa sociedad, pero afortunadamente nadie la perpetraba ni la padecía”. Algunos dirán que la discriminación estructural podría ser un contraejemplo, pero Lippert-Rasmussen replica que las estructuras sociales no pueden separarse de lo que hacen los individuos, sino que más bien éstas dependen de los actos y estados mentales reiterados de aquellos.

4. La discriminación es independiente de las características que de hecho tiene el discriminado. No existe necesidad de que se superpongan las características por las cuales se trata desventajosamente a un individuo y las características que de hecho tiene. Si alguien confunde a un hombre con una mujer y lo discrimina por “ser mujer”, sin serlo, aquél padeció la discriminación que enfrentan las mujeres.
5. La discriminación es específica a cada instancia de trato desventajoso. Normalmente, cuando las personas hablan de discriminación tienen en mente casos en los que individuos de un grupo son tratados desventajosamente en comparación con el trato que reciben los individuos de otro grupo. Esto no impide, sin embargo, que en otra instancia de trato, los que eran mejor tratados en el caso anterior, resulten peor tratados. Desde algunas perspectivas, dice Lippert-Rasmussen, la discriminación es asimétrica, es decir: los individuos de grupos dominados pueden sufrir discriminación, pero no los individuos de grupos dominadores. Sin embargo, cuando hablamos de discriminación en un sentido básico, esta asimetría no es una de sus características.
6. Por último, no es raro que alguien discrimine a otros por poseer una característica que él mismo posee. Así, la dis-

criminación es reflexiva cuando el discriminador y el discriminado son el mismo individuo. Pensemos en una física que prefiere emplear hombres porque piensa que las mujeres son menos capaces para los números.

Sin duda, todas las formas de discriminación desventajosa califican como discriminación básica. Ahora bien, como decíamos, no toda discriminación, en este sentido “básico”, es incorrecta. Cuando la gente se queja de ser discriminada es porque cree que la conducta que padece está moralmente mal y es evitable. De hecho, continúa Lippert-Rasmussen, el mundo no sería un mejor lugar si no existiera la discriminación básica, si, por ejemplo, los inocentes no fueran tratados de manera distinta que los culpables. El problema, pues, no es el trato distinto desventajoso, sino el que está mal. Así, desde cierta discusión filosófica del tema, lo que se hace es explorar qué características, además de las mencionadas, tiene la discriminación equivocada. Aquí revisaremos un par de propuestas entre varias, para dibujar un panorama general, pues hacer un análisis detallado de qué es lo que hace que la discriminación sea incorrecta, escapa a los objetivos de este libro.

### *La discriminación y la falta de respeto*

Erin Beeghly<sup>10</sup> sugiere que la discriminación es incorrecta cuando el trato desventajoso es irrespetuoso. A partir de ahí, identifica tres tipos de irrespeto, que desarrolla a partir de un ejemplo, que aquí modificamos para acercarlo a la realidad que vivimos. En

<sup>10</sup> Cf: Erin Beeghly, “Discrimination and disrespect”, en Kasper Lippert-Rasmussen [ed.], *The Routledge Handbook of the Ethics of Discrimination*, Londres, Routledge, 2018.



muchos países de Latinoamérica los restaurantes aún impiden el paso a las personas debido a su apariencia. Es una práctica que suele estar prohibida por la ley pero que sigue siendo común. Tomamos un caso, entre muchos, que sucedió en San Cristóbal de las Casas, Chiapas, en 2013. A la estudiante de doctorado, Ali Roxox, le prohibieron entrar a una cafetería francesa porque el encargado pensó que era una vendedora de artesanías. Ali Roxox pertenece a la etnia k'iche' de Guatemala y suele vestir la indumentaria que caracteriza a su pueblo. Tras el suceso, Roxox dijo,

es lamentable que en pleno siglo XXI todavía se considera a los indígenas como personas inferiores sólo por su identidad étnica, y que son asociados en este contexto con el comercio informal, con el analfabetismo, y son discriminados por su condición económica, educativa, cultural y de género.

En fin, detallaremos a partir del caso Roxox los tipos de irrespeto.

Beeghly, decíamos, identifica tres tipos de irrespeto. El primero está basado en *estados mentales*, como podrían ser sesgos y creencias. Así, si el trato que le dio el encargado del café francés a Roxox se basó en creencias despreciativas sobre la gente de la etnia k'iche' y, seguramente, sobre los indígenas en general, diremos que fue irrespetuoso. Larry Alexander<sup>11</sup> propone que cuando alguien piensa de manera incorrecta que una persona tiene menos valor moral y la trata de acuerdo con tal creencia, entonces podemos decir que dicho trato es incorrecto moralmente hablando, sin importar la gravedad de sus efectos. Así, de acuerdo con lo anterior, diríamos que la conducta del encargado sería moralmente

<sup>11</sup> Vease Larry Alexander, "Is Wrongful Discrimination Really Wrong?", en *Legal Studies Paper*, vol. 257, núm. 17, San Diego, University of San Diego School of Law, 2016; Lippert-Rasmussen, *The Routledge Handbook...*

incorrecta por basarse en la idea falsa de que las personas de la etnia k'iche' tienen menos valor moral.<sup>12</sup>

La segunda forma de describir el irrespeto se basa en una concepción pública del mismo. Si seguimos a Beeghly, en este caso la falta de respeto se encontraría situada en el *significado social de las acciones y las políticas públicas*. Deborah Hellman, como decíamos al inicio, sostiene que la discriminación es incorrecta cuando degrada a las personas. El trato degradante expresa la falta de respeto a la igual humanidad del otro.<sup>13</sup> Este trato degradante puede reproducirse en las prácticas y convenciones sociales. En nuestro ejemplo, la conducta discriminatoria del encargado es incorrecta, pues expresa que las personas de la etnia k'iche' no tienen el mismo derecho que los demás de entrar a una cafetería.

Beeghly llama a la tercera concepción sobre el irrespeto “deliberativa”. Aquí, la falta de respeto es producto de una *falla al momento de deliberar sobre cómo deberíamos actuar*. Esta postura se inspira en la definición que hace Darwall<sup>14</sup> del “respeto de reconocimiento”, que implica estar dispuesto a sopesar, de manera adecuada, alguna característica del asunto en cuestión y actuar en consecuencia. En este sentido, dice Eidelson,<sup>15</sup> discriminaríamos a alguien de forma incorrecta si valoramos menos sus intereses al deliberar. Según esta concepción, la conducta del encargado de la cafetería sería incorrecta porque no tomó en cuenta de manera

<sup>12</sup> Hellman, *op. cit.*

<sup>13</sup> Por supuesto que el tema de la igualdad moral es central para varias perspectivas sobre la discriminación. Lo cierto es que no se discute, se estipula. De todas formas, existen debates sobre la igualdad moral. *Cfr.* Jeremy Waldron, *One another's equals; the basis of Human Equality*, Cambridge, Harvard University Press, 2017.

<sup>14</sup> *Cfr.* Stephen Darwall, “Two Kinds of Respect”, en *Ethics*, vol. 88, núm. 1, The University of Chicago Press, octubre de 1977, pp. 36-49.

<sup>15</sup> *Cfr.* Benjamin Eidelson, *Discrimination and Disrespect*, Oxford, Oxford University Press, 2015.

adecuada los intereses de Ali Roxox al no dejarla pasar a tomar un café.

El problema de estas tres concepciones, puntualiza Beeghly, es que no funcionan bien para identificar como discriminación incorrecta, casos que lo son; es decir, articulan un concepto subinclusivo de discriminación incorrecta. Veamos primero lo que sucede con la concepción basada en estados mentales. Imaginen al encargado de recursos humanos de una empresa que decide no contratar mujeres porque son estadísticamente más proclives a pedir licencias y a ausentarse por asuntos relacionados con la familia, lo cual puede afectar negativamente al negocio. El encargado no tiene ningún sesgo negativo en contra de las capacidades laborales de las mujeres. Su juicio es completamente prudencial y depende de la contabilización de las horas laborables de cada trabajador. El anterior es un ejemplo de discriminación incorrecta pero, crucialmente, la decisión del encargado no fue motivada por una creencia falsa acerca de la inferioridad moral de las mujeres. Es en ese sentido que, nos dice Beeghly, la concepción basada en estados mentales es incapaz de reconocer como tales ciertos casos de discriminación incorrecta. Volveremos a esto cuando distingamos la discriminación directa de la indirecta.

El problema con la concepción expresiva es que una conducta o política puede (accidentalmente, sin ninguna intención de por medio) afectar negativamente las perspectivas de promoción de un grupo determinado. Por ejemplo, consideremos los requisitos para entrar al ejército o a la policía. Supongamos que, según el reglamento, sólo pueden presentar solicitud de ingreso candidatos que midan más de 1.69 metros. Una política de este tipo tiene muchas más posibilidades de afectar desventajosamente a las mujeres que a los hombres, pues su promedio de altura suele ser más bajo.

Cabe señalar, porque es relevante, que la altura de 1.69 metros no es fundamental para desarrollar el trabajo de soldado o de policía. Discriminar así sería moralmente incorrecto y, sin embargo, no parece que quien determina la altura mínima para obtener el trabajo exprese con ello que quienes no alcanzan los 169 centímetros tienen menos valor moral.

Finalmente, la concepción deliberativa también podría tener problemas para identificar como discriminación incorrecta cierto tipo de discriminación estadística. Nos referimos a las acciones o usos de la fuerza pública por parte de las autoridades a partir de perfiles étnicos o raciales (*racial profiling*). En este caso, las acciones no son causadas necesariamente por una deliberación inadecuada que sopesa los intereses de los demás de manera sesgada. En algunos casos muy limitados de combate al crimen o al terrorismo, puede ser que mediante un cálculo utilitarista, que valore los intereses de todos por igual, se justifique un trato diferenciado desventajoso, basado en perfiles.

### *La irrelevancia*

Para explicar la irrelevancia como una característica de la discriminación equivocada, comenzaremos con un ejemplo similar al que propone Lippert-Rasmussen en su libro.<sup>16</sup> Imaginemos que María y Juan están presentes en la escena de un crimen violento. Todos los testigos señalan a Juan como perpetrador del ataque, quien además tiene un cuchillo en una mano y en la otra la cartera de la víctima. Sumémosle que su camisa está manchada de sangre. Ante el cúmulo de evidencias, la policía lo detiene y deja libre

<sup>16</sup> Cfr. Lippert-Rasmussen, *The Routledge Handbook...*

a María. Dicho acto cumple con las características de la discriminación básica que enumeramos arriba: al detener a uno y liberar a la otra, la policía trata al primero de manera desventajosa y, sin embargo, nadie pensaría que es moralmente incorrecta la detención. Después de todo, el policía que lleva a cabo el arresto decide actuar a partir de razones relevantes en dichos casos (las evidencias que mencionamos), para la actuación de las autoridades. Pero supongamos que, en lugar de detener a Juan, el oficial hubiese detenido a María, y su justificación fuera que lo hace porque es mapuche y mujer. La conducta sería incorrecta, pues ser mapuche y mujer son características irrelevantes al momento de arrestar a alguien por un asesinato a cuchilladas.

Uno de los problemas de este acercamiento es que, como sucede con las concepciones de irrespeto, no logra identificar como discriminación incorrecta casos que parecen serlo. Imaginemos al gerente de una tienda departamental que escoge a sus vendedores según su apariencia, pues sabe (supongamos que es cierto) que a los compradores les molesta ser atendidos por personas con ciertas características físicas, por ejemplo, gente como María: mujer e indígena. El gerente necesita vender cierta cantidad de productos para mantener su empleo, así que, desde su perspectiva, es relevante la apariencia de los vendedores. Alguien podría decir, que en los casos para determinar si la discriminación es o no incorrecta, el fundamento (las razones) de la relevancia tiene que ser del tipo que requieren las decisiones morales. Sin embargo, si fuera así, la relevancia descansaría en un conjunto anterior de fines moralmente incuestionables. Y entonces, en lugar de hablar de relevancia, deberíamos enfocarnos en qué es y qué no moralmente objetable.

Como podemos ver, parte de la discusión actual sobre discriminación se centra en someter a prueba distintos criterios y caracte-

rísticas de las acciones para ver si logran describir como incorrectas ciertas formas de discriminación que lo parecen. Vamos a ver a continuación si logramos mayor precisión conceptual haciendo algunas distinciones entre diferentes formas de discriminación.

#### DISCRIMINACIÓN DIRECTA Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Como puede verse, el concepto de discriminación busca capturar algún tipo de mal moral que surge cuando los miembros de grupos sociales típicamente excluidos son perjudicados<sup>17</sup> de alguna forma especial, distinta y particular a otros perjuicios parecidos que hace la desigualdad y la inequidad. Pero una objeción común a esta aspiración es reclamar que quizá el concepto de discriminación es redundante porque, precisamente, es sólo una manera de hablar del mismo perjuicio moral que viene de que esos grupos sociales destacados sean excluidos y se encuentren en una posición de opresión con respecto al grupo dominante.<sup>18</sup> ¿Entonces, por qué no dejar la idea de discriminación para la prensa y la calle y en la academia, la administración pública y la legislatura, hablar con mayor precisión de exclusión, opresión y dominación, según sea el caso?

Parte de la respuesta a esta pregunta depende, obviamente, de la evolución que tenga en el futuro la investigación conceptual que esquematizamos en la sección anterior. Pero otra parte depende de la naturaleza de los propios fenómenos a los que pretende referirse el concepto. Para poder ver esto, tenemos que distinguir entre discriminación directa e indirecta.

<sup>17</sup> Cuando lo son, pues no toda discriminación inmoral daña, aunque generalmente lo hace.

<sup>18</sup> Young, *op. cit.*, pp. 190, 196 y 197.

### *La discriminación directa*

El caso típico de discriminación directa implica que el agente discriminador trata a una persona o a un grupo de personas de cierta forma que no trata a otras. A diferencia de la discriminación indirecta, como veremos, un aspecto central es esta idea de que el agente *trata* a otro de manera desigual y desventajosa. Recordemos el ejemplo de la sección anterior de Ali Roxox, en San Cristóbal de las Casas. Ahí, el mesero sigue una regla que él mismo invoca como justificación “en este establecimiento no permitimos la entrada a vendedoras de artesanías”. Esa regla y la conducta del mesero, al actuar a partir de ella, identifica, como blanco de exclusión a las vendedoras de artesanías, por su apariencia, de manera intencional y explícita. El mesero es el que tiene una conducta ostensiblemente discriminatoria hacia Roxox, primero al identificar su apariencia con un grupo de personas y, después, al asignar *explícitamente* un trato desventajoso a las integrantes de ese grupo (incluyendo a Roxox) de no ser aptas para ser recibidas en el restaurante. El mesero, siguiendo quizá la política del lugar o las órdenes de la dueña, claramente intentaba excluir a los vendedores ambulantes, probablemente por su apariencia.

Así pues, de manera intuitiva, la forma más simple de identificar la discriminación directa es a través de esos rasgos: que sea explícita y que sea intencional. Pero esta definición enfrenta dos problemas principales. En primer lugar, hace falta explicar por qué está mal la discriminación directa. En segundo lugar, las condiciones de intencionalidad y de que sea explícito, parecen ser muy demandantes.

Comencemos por la primera. En este libro podemos encontrar algunas explicaciones del mal de la discriminación directa,

de manera que solamente esquematizaremos los rasgos de la discusión. Como hemos dicho en la primera sección, la mayor parte de las personas y autoridades simplemente *suponen* que la discriminación sufrida por Roxox está mal y debe ser prohibida. Pero la explicación de por qué es incorrecta no parece evidente, sobre todo cuando encontramos casos familiares que funcionan como contraejemplo, como cuando la autoridad le niega una licencia de conducir a solicitantes ciegos.

Intuitivamente podemos pensar que la discriminación directa está mal porque está motivada por *razones equivocadas o malignas*. Por ejemplo, tratar a las personas con base en rasgos que no están bajo su control (como el género o el color de piel), tratarlas con base en estereotipos inspirados por rasgos notables de las personas, negarse a tratarlas según sus méritos propios o, más radicalmente, tratarlas de manera arbitraria o irracional. Existen ejemplos persuasivos de cada una de estas posibilidades. Por ejemplo, las personas que sufren discriminación racial la sufren por un rasgo que no pueden modificar. Y las personas que son discriminadas de un trabajo por ser mujeres, cuando en la descripción del trabajo ser mujer es irrelevante, sufren dicho maltrato a partir de los estereotipos del contratante. Tanto el racismo como el sexismo obstaculizan que las personas sean evaluadas según sus méritos, cuando deberían ser contratadas o promovidas. Además, son conductas que constituyen maneras arbitrarias de tratar a las personas, dado que la superficialidad de rasgos como el género o el color de la piel no proveen una justificación racional de ese trato diferenciado.

El problema es que por cada ejemplo persuasivo podemos imaginar contraejemplos. Estos impiden que podamos subsumir todos los casos de discriminación moralmente impermissible, bajo una sola explicación de su incorrección. Por ejemplo, la discriminación



religiosa es un caso paradigmático de discriminación que no se refiere a un rasgo inmutable. Aunque fuera verdad que algunos estereotipos puedan ser aproximados a lo que ocurre en la mayoría de los casos, de cualquier manera, pueden resultar discriminatorios si a su vez la predictibilidad del estereotipo es resultado de la constante discriminación sobre dicho grupo. El mérito no siempre es suficiente para justificar que alguien reciba una oportunidad sobre otras personas menos calificadas, si esa persona tiene además otros rasgos, como poca disposición al trabajo colaborativo o propensión a los chismes, que harían difícil que las demás personas se beneficiaran de su trabajo. Finalmente, como en el ejemplo del gerente que evita contratar mujeres indígenas, los actos discriminatorios pueden ser racionales: si el establecimiento depende de una clientela con creencias y conducta discriminadora, es racional no contratar mujeres indígenas.

Estos contraejemplos muestran que la caracterización intuitiva del mal de la discriminación directa por aquello que la motiva, puede ser inapropiada. Una opción familiar, en estos casos, es tratar de explicar el mal de la discriminación directa por sus consecuencias negativas. La visión más influyente a este respecto es la de Lippert-Rasmussen. Según él, la discriminación es moralmente incorrecta porque tiene consecuencias negativas en el aumento del bienestar social.<sup>19</sup> Esta visión utiliza una variante modificada de la aproximación consecuencialista en ética aplicada. En su interpretación del consecuencialismo, las evaluaciones morales de las políticas públicas se efectúan observando la disminución o aumento de la maximización del bienestar de las personas, particu-

<sup>19</sup> Lippert-Rasmussen, *Born Free and Equal?*... Este principio aplica para el bienestar o cualquier otra medida que represente mejor el valor moral total de la comunidad.

larmente de aquellas más desaventajadas y de aquellas que tienen más merecimiento de los beneficios.<sup>20</sup>

Pero muchas personas rechazan las aproximaciones consecuencialistas porque, aunque frecuentemente resulten útiles para simplificar problemas complejos, en el fondo son reduccionistas, al no contestar la pregunta de fondo sobre por qué está mal la discriminación, aunque ésta fuera benéfica y produjera bienestar. Si eso es correcto, el consecuencialismo es más bien una teoría que nos ayuda a identificar qué cosas podríamos cambiar para evitar la discriminación, pero no necesariamente qué es la discriminación directa y por qué está mal. De modo que los enfoques consecuencialistas tienen que ser sopesados y corregidos con enfoques deontológicos. Como vimos en la sección anterior, ese es el caso de Deborah Hellman. Ella sostiene, como vimos, que la discriminación directa es incorrecta porque degrada a las personas tratándolas como inferiores en su calidad moral.<sup>21</sup> Esto equivale a una negación flagrante del principio de igualdad moral de las personas, fundamento de las democracias. En otras palabras, las personas discriminadas son consideradas como poseedoras de un valor inferior al del valor de las personas pertenecientes al grupo dominante.

Ahora bien, el segundo gran problema de la discriminación directa son las condiciones de intencionalidad y que sea explícito. Por ejemplo, frecuentemente la falta de empatía, de información y de cohesión social en una comunidad política hace muy difícil que las personas puedan ponerse en los zapatos de los otros. Esto es particularmente cierto para las personas que conforman el grupo privilegiado. Tener privilegios en una sociedad puede significar permanecer absorto e inconsciente ante las cargas y los prejuicios

<sup>20</sup> *Ibid.*, pp. 165-183.

<sup>21</sup> Hellman, *op. cit.*, p. 172.

que tienen que sufrir las personas que no pertenecen al grupo privilegiado. Así pues, ser hombre suele significar ser, cuando menos en primera instancia, completamente ajeno de lo diferente que es ser mujer. Lo anterior con respecto a los diferentes obstáculos e impedimentos que una mujer tiene que enfrentar para obtener los mismos resultados que un hombre. Así, aunque sea sin intencionalidad, una persona puede tener conductas o actitudes discriminatoras sólo por desconocer o permanecer ajeno a esas subjetividades.<sup>22</sup>

En contraste, de manera más perversa, una política pública puede ser diseñada específicamente para parecer neutral con respecto de los grupos discriminados, pero al mismo tiempo hacerlos objeto de un trato diferenciado. El ejemplo más conocido es el de los estados del sur de Estados Unidos a finales del siglo XIX (y en algunos casos hasta los años 60) que usaban exámenes de alfabetización como requisito para poder votar. Aunque la política no prohibiera explícitamente a los afroamericanos el voto, en la práctica los despojaba de su derecho político, dados sus bajos índices de alfabetización.

### *La discriminación indirecta*

Todos los problemas y contraejemplos examinados en la sección anterior muestran que es difícil pensar que la categoría de discriminación directa sea exhaustiva con respecto de los casos de discriminación, sobre todo por su dependencia con las intenciones, sesgos, estados mentales y disposiciones de los agentes que discriminan. Es por eso que la discriminación también puede darse

<sup>22</sup> Lippert-Rasmussen, *Born Free and Equal?...*, pp. 59 y 60.

de manera indirecta. La principal diferencia que guarda este tipo con la discriminación directa es que las personas que se ven involucradas en circunstancias o actos discriminatorios (los agentes de la discriminación) no buscan afectar negativamente ni reducir el bienestar a los miembros de un grupo socialmente destacado.<sup>25</sup> Los agentes relevantes del acto, política o práctica no muestran ningún tipo de sesgo en contra del grupo afectado. Sin embargo, a pesar de ello, ya sea por accidente o descuido, el grupo social en cuestión es afectado perjudicialmente por la política, práctica o medida. Uno de los ejemplos más notorios en la bibliografía de este tipo de discriminación es el caso de la suprema corte de Estados Unidos llamado “Griggs contra Duke Power”. La empresa impuso exámenes escritos para controlar el acceso a los ascensos. Aunque no había una actitud discriminatoria expresa o explícita, la política tenía un efecto desproporcionado en las perspectivas de ascenso de los afroamericanos. Por ello, la Suprema Corte de Estados Unidos razonó que las medidas tomadas por la empresa eran discriminatorias, independientemente de la calidad moral de sus motivaciones, porque afectaban desproporcionadamente a los trabajadores afroamericanos.

Así pues, el rasgo principal que distingue a la discriminación indirecta de la directa es precisamente el efecto desproporcionado inintencionado. En una decisión célebre en 2001 (Shanaghan vs. U.K., 2001) el Tribunal Europeo de Derechos Humanos recogió precisamente al establecer que: “cuando una política general o medida tiene un efecto perjudicial desproporcionado sobre un grupo en particular, no debe excluirse la posibilidad de que sea

<sup>25</sup> Michael Dummett, “The Nature of Racism”, en Levine and Pataki [eds.], *Racism in Mind*, Ithaca/Nueva York, Cornell University Press, 2004, p. 30.



luego agregar que cuando los miembros de esos grupos reciben un trato diferenciado perjudicial no intencionado o no provocado por estados mentales o sesgos, entonces ese maltrato equivale a un trato discriminatorio.

En segundo lugar, parece necesaria una explicación del tipo de efectos perjudiciales que son relevantes para la discriminación indirecta. Por ejemplo, podemos distinguir entre efectos perjudiciales desproporcionados parciales o globales. Un efecto perjudicial es parcial cuando significa una desventaja en un aspecto determinado. Supongamos que en Ecuador existe una ley que indirectamente tiene el efecto de impedir a los indígenas que realicen corridas de toros. Quizá el trato desigual no nos parecería relevante, después de todo, evitar que un grupo maltrate a los animales parece más beneficioso que permitir que todos los grupos maltraten animales.

En contraste, un efecto perjudicial es global cuando la desventaja se toma en cuenta promediando múltiples aspectos y dimensiones. Supongamos por ejemplo que la discriminación directa en contra de los indígenas en Ecuador ha sido eliminada. Pero a pesar de ello, reciben menor ingreso y alcanzan posiciones de trabajo con menos prestigio y responsabilidad. Sin embargo, y siguiendo con nuestro ejemplo, supongamos que por diversas razones los no indígenas padecen muchos perjuicios por esas mismas ventajas. Por ejemplo, mueren más jóvenes por estrés, son víctimas del crimen organizado, sufren el flagelo de las drogas, etc. Tomando en cuenta todos los factores, tanto el grupo discriminado como el discriminador terminan alcanzando niveles similares de bienestar en promedio. Si sólo nos fijáramos en las desventajas globales, entonces significaría que no podríamos juzgar como discriminatorias circunstancias donde por alguna razón las afectadas terminan en situaciones similares.

En tercer lugar, es fácil que nos encontremos en problemas a la hora de determinar cuál es el grupo que ha sido afectado. Imaginen que en una Secretaría de Gobierno tienen un esquema de contratación y ascensos que, sin quererlo explícitamente, hace que en promedio las mujeres reciban más ascensos que los hombres. Quizá se trata de la Subsecretaría de Igualdad de Género. Sin embargo, entre los empleados varones existe un subgrupo al que esa circunstancia le resulta benéfica, en el sentido de que les iría peor en cualquier otro esquema que beneficiara por igual a empleados y empleadas. Pero obviamente también existe un subgrupo de empleados al que le iría mejor en un esquema que beneficiara a empleados y empleadas por igual. ¿Cuál es entonces el grupo discriminado *indirectamente* en esas circunstancias? ¿Es correcto decir que son los empleados o es más correcto decir que discrimina a los empleados y al subgrupo de empleadas?

Por supuesto podemos invocar la noción de Lippert-Rasmussen que revisamos en el apartado anterior, según la cual sólo se consideran incorrectamente discriminados a los miembros de grupos socialmente destacados por ser frecuentemente excluidos en una comunidad política. Según esto, la mayor parte de empleados y la minoría de empleadas, que se ven afectadas por ese esquema de contratación, no forman un grupo socialmente representativo de grupos excluidos. Pero entonces volvemos a tener el problema de depender de una noción meramente estipulada. En cualquier caso, es importante notar que toda teoría que explique por qué la discriminación directa e indirecta están mal, debería también ser consistente con una explicación de cómo podemos hacer generalizaciones correctas acerca de los grupos, pero pudiendo distinguir con certeza cuáles de ellas son discriminatorias de manera moralmente incorrecta. Examinemos esa noción en el siguiente apartado.

## LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

La discriminación estadística, señala Frederick Schauer, tiene un carácter instrumental. Parte de proponerse metas que parecen legítimas y se asume, con o sin apego a la realidad, que trazar dicha distinción entre personas redundará en conseguir tales metas legítimas/benéficas.<sup>25</sup> Para ilustrar esto, Schauer sugiere el siguiente ejemplo: imaginemos que es mejor contratar pilotos de avión que tengan buena y no mala vista. Esta división entre pilotos los discrimina en el sentido básico que vimos antes y, sin embargo, nos parece que la seguridad es una meta suficientemente importante/benéfica como para legitimar este trato diferenciado entre pilotos. Suponemos entonces que discriminar por la calidad de la visión no se trata de algún tipo de trato diferenciado incorrecto. El problema es que muchas formas de discriminación deplorable siguen el modelo recién descrito, lo que dificulta estar seguros, en todos los casos, de la calidad moral de la discriminación. Por eso necesitamos revisar cuáles podrían ser las distinciones entre la discriminación estadística legítima y la que no lo es.

Los casos que suelen ser más problemáticos son los que involucran la elaboración de una generalización estadística o perfil cuya aproximación o *proxy* pueda tener consecuencias discriminadoras. Estos casos son problemáticos porque el hecho de que algunas personas crean que existe una relación entre un *proxy* y lo que representa éste, no significa que su creencia sea correcta.<sup>26</sup> Para explicar esto, supongamos que un negocio quiere contratar gente ambiciosa, y que el gerente piensa que los nacidos bajo el signo

<sup>25</sup> Frederick Schauer, "Statistical (and non-statistical) discrimination", en Lippert-Rasmussen, *The Routledge Handbook...*

<sup>26</sup> *Loc. cit.*



de Capricornio son más ambiciosos que los nacidos bajo cualquier otro signo. Discriminar siguiendo tal *proxy* es equivocado, porque no hay evidencias empíricas o estadísticas que apoyen esa creencia astrológica, a la vez que hay un amplio conjunto de conocimiento que prueba lo contrario. En este punto cabe preguntarse lo siguiente: ¿qué hace que la relación entre un juicio sobre los individuos de un conjunto y la estadística que lo sustenta sea confiable?

Según nos dice el autor, los casos más sencillos son aquellos en los que todos, o casi todos los miembros de un conjunto, tienen, de hecho, el rasgo que nos interesa. Así por ejemplo, podemos tener bastante certeza de que todos y cada uno de los menores de tres años se aproximan al perfil de las personas que no deben tener licencia de manejo. Pero veamos un ejemplo más realista. Supongamos que un publicista necesita a alguien con acento de Barranquilla para un anuncio de radio. Si reducimos las solicitudes posibles a personas nacidas y educadas en Barranquilla, tendremos un conjunto de candidatos donde la gran mayoría tendrá la característica que buscamos. Por supuesto, la correlación no será perfecta. Es posible tener acento de Barranquilla sin nacer ni ser educado en Barranquilla; y también se puede dar el caso de personas nacidas y educadas ahí que no tengan el acento de la región. Sin embargo, nacer en Barranquilla y ser educado ahí es un fuerte indicador, aunque no universal, de que las personas de dicho conjunto tendrán el rasgo o el perfil que buscamos: hablar con acento de Barranquilla. Así pues, sería estadísticamente confiable.

Schauer propone que designemos el rasgo que nos interesa (colombianos educados en Barranquilla, niños de tres años, Capricornio) como “indicador” y que al atributo, la acción o el comportamiento que pretende indicar (que hablen con acento de Barranquilla, que sean malos conductores, que sean ambiciosos)

lo llamemos “objetivo”. Un indicador será confiable estadísticamente hablando si indica con cierta probabilidad la existencia del objetivo. Siempre que haya una correlación positiva (que sea mejor que azarosa) entre indicador y objetivo, diremos que el primero es confiable. Aunque claro, dicha confianza variará dependiendo de qué tan estrecha sea la correlación entre uno y otro. Por supuesto que podríamos hacer un análisis más detallado de la relación entre indicador y objetivo, y cuándo es confiable; pero eso excedería los propósitos de este capítulo. Por ahora será suficiente mencionar, como enfatiza el mismo Schauer, que la relación que nos importa es indicativa o correlativa, y que la validez de un indicador estadístico es independiente de la existencia o no de una relación causal entre indicador y objetivo.

Este último problema es familiar en todas las correlaciones y su valor explicativo. Que dos fenómenos aparezcan en intervalos de tiempo similares no indica necesariamente que existe una relación entre ellos. Un buen ejemplo, del propio autor, es el que sigue: el aire acondicionado no causa que la gente coma helado ni comer helado causa que la gente use aire acondicionado. Hay una causa común a las dos conductas (el calor) que causa la correlación, pero no hay causalidad de ningún lado, como decíamos. Con todo, si quisiéramos predecir el nivel de consumo de helado, conocer el nivel de uso de aire acondicionado resultaría indicativo.

Según Hellman, la relación estadística entre indicador y objetivo es condición necesaria para usar legítimamente políticas que discriminen estadísticamente, pero no es condición suficiente. La pregunta fundamental es determinar cuándo y cómo es moralmente correcto utilizar indicadores que no sean espurios, pero tampoco universales para tomar decisiones que tienen consecuencias en la vida de las personas.

Por supuesto, no obtendremos la misma respuesta a esta pregunta central desde una perspectiva consecuencialista que desde una deontológica. Los consecuencialistas harán un análisis de los costos y beneficios de discriminar a quienes tienen cierto rasgo. Este cálculo deberá tomar en cuenta que hay discriminaciones cuyo significado social es más grave y, por tanto, más dañino. Pensemos que prohibimos manejar camiones de carga a todos los mayores de 70 años, porque es bien probable que su vista no sea suficientemente buena para conducir de manera segura unidades de esa envergadura. Ahora supongamos que en Chile prohibieran conducir los mismos camiones a todas las personas de origen peruano, porque los peruanos cometen, en promedio, más robos a esos transportes que los chilenos. Si comparamos el daño percibido en ambos casos, el segundo grupo sufre un daño más profundo, pues no es lo mismo que pese sobre una persona la sospecha de no tener buena vista a los 70 años que la de ser ladrón.

El análisis desde perspectivas no consecuencialistas es más complicado, sobre todo desde aquellas que ponen especial énfasis en la igualdad moral como algo que debemos tomar en cuenta, independientemente de las consecuencias que tenga hacerlo. Y es que el valor que los deontólogos le dan a la igualdad obliga a tratar a los desiguales como iguales y, por tanto, obliga a ignorar diferencias estadísticas relevantes. Por supuesto, no usar estos indicadores trae consigo costos y quienes defienden posturas deontológicas deben explicar quién los va a pagar y justificarlos.

Por último, cabe señalar que hay discriminación estadística que aceptamos sin mayor problema, seguramente porque parte de situaciones que las personas asumen voluntariamente. Por ejemplo, nos suele parecer aceptable que la prima de seguro médico de un fumador sea más cara que la de un no fumador. En

cambio, con las condiciones que no son producto de las decisiones de las personas (origen étnico, nacionalidad, orientación sexual), parece que resulta más problemático tomar decisiones a partir de la discriminación estadística. Pero esto no tiene que ver con la discriminación estadística, sino con la historia que han vivido las personas.

## CONCLUSIONES

En este capítulo revisamos las características de la discriminación genérica, es decir, del trato desigual desventajoso, y dijimos que tratar de forma distinta a las personas no es *per se* incorrecto desde la perspectiva moral. Pensemos en los hospitales: cuando uno va a consulta, generalmente debe esperar varias decenas de minutos para ser atendido por su médico. En cambio, a menos que estén saturados, en urgencias la atención suele ser expedita. Tal trato desigual nos parece correcto y, al contrario, que a una señora con claros signos de ataque cardíaco la hicieran esperar su turno detrás del que va a una revisión cardíaca de rutina, nos parecería inmoral. En fin, es evidente que el trato desigual no siempre es incorrecto y a veces es una exigencia moral.

Asentado esto nos detuvimos a revisar algunas características que hacen que la discriminación sea incorrecta. Así, hablamos de la falta de respeto a la igualdad del otro y de tres maneras de entender dicho irrespeto. También vimos que el irrespeto falla a la hora de representar como inmoral ciertos tipos de trato desigual que, sin embargo, nos parecen inmorales. Por ejemplo, algunas formas de discriminación estadística, que en ningún aspecto son motivadas por ideas de que el otro es menos. Más adelante, revisamos la idea de que la discriminación es incorrecta cuando

se lleva a cabo por razones irrelevantes para el caso. Pero también observamos que, como con el irrespeto, la irrelevancia no alcanza para explicar todo aquello que deseamos explicar como discriminación incorrecta. Por supuesto, al hacer este recorrido, dejamos de lado muchas otras formas de explicar por qué está mal la discriminación, por ejemplo, la teoría del propio Kaspar Lippert-Rasmussen. Lo hicimos a sabiendas de que en algunos de los capítulos que siguen, se explica a detalle la idea de los grupos relevantes desde el punto de vista social. En fin, éste no era el espacio para discutir las distintas posturas al respecto. Nos interesaba, más bien, mostrar la estructura del problema: por un lado hay tratos desiguales aceptables y hasta exigibles y, por el otro, hay discriminación incorrecta por motivos que intentamos identificar. Podemos detectar la incorrección, por ejemplo, intuitivamente o viendo sus consecuencias en las personas discriminadas, pero aún no logramos conceptualizar con precisión qué es lo que la hace equivocada en todos los casos.

Dicho esto pasamos a revisar que la discriminación no sólo se da de manera directa, como cuando un agente *trata* a otra persona de forma desigual. Existe la discriminación indirecta, que es cuando las personas elaboran estructuras que parecen neutrales, pero que terminan tratando desventajosamente a una persona o a un grupo. Para finalizar, abordamos el caso de la discriminación estadística, que es una forma indirecta de discriminación, y vimos la dificultad de establecer cuándo y cómo es posible utilizar indicadores que no sean espurios, pero tampoco universales, para tomar decisiones moralmente justificadas que impactan la vida de las personas. Como dijimos en el primer apartado, la discriminación es un problema social serio y su estudio nos ayudará a identificarla, cuantificarla y reducirla cuando es inmoral o dañina.



- Latin America: toward a framework of inclusion*, Washington, DC, International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2018.
- Hellman, Debora, *When is Discrimination Wrong?*, Cambridge/Massachusetts/Londres, Harvard University Press, 2008.
- Hopenhayn Martín y Álvaro Bello, *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, División de Desarrollo Social de la CEPAL, mayo de 2001.
- Jeremy, Waldron, *One another's equals; the basis of Human Equality*, Cambridge, Harvard University Press, 2017.
- Kagan, Shelly, *The Limits of Morality*, Oxford University Press, 1991.
- Lippert-Rasmussen, Kasper, “Born Free and Equal?”, en *A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination*, Oxford, Oxford University Press, 2014.
- Schauer, Frederick, “Statistical (and non-statistical) discrimination”, en Kasper Lippert-Rasmussen [ed.], *The Routledge Handbook of the Ethics of Discrimination*, Routledge, Londres, 2018.
- World Bank, *Discrimination in Latin America: an economic perspective*, Nueva York, Inter-American Development Bank/The World Bank, 2010.
- Young, Iris Marion, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press, 1990.