



**DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL
EN EL ÁMBITO
LABORAL**
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL



DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL
EN EL ÁMBITO
LABORAL
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL



PERÚ

Ministerio de Cultura



PERÚ

Ministerio de Cultura

Salvador del Solar Labarthe

Ministro de Cultura

Alfredo Martín Luna Briceño

Viceministro de Interculturalidad

Mariela Ninna Noriega Alegría

Directora General de Ciudadanía Intercultural

Reina del Valle Uzcátegui Oviol

Responsable de la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial

CUADERNO DE TRABAJO - DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL

Discriminación étnico-racial en el ámbito laboral. Diagnóstico situacional.

© Ministerio de Cultura

Av. Javier Prado Este 2465 – San Borja, Lima 41, Perú

T. 51-1-6189393

www.cultura.gob.pe

Elaboración de contenidos: Wilfredo Ardito Vega

Edición: Armando Mendiburu Mendocilla

Diseño y diagramación: Luis Núñez Mogrovejo

Primera edición: Lima, julio del 2017

Tiraje: 500 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2017-06068

ISBN: 978-612-4126-89-5

Impresión: Heinicke Prado Vanessa María

Dirección: Jr. Emilio Althaus 355 Lince - Lima - Lima

Impreso en: Lima, Julio del 2017

Se permite la reproducción de esta obra siempre y cuando se cite la fuente original.

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	7
GLOSARIO	9
PRESENTACIÓN	13
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	21
2.1. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL	21
2.1.1. Protección frente a la discriminación racial en el ámbito laboral	21
2.1.2. Análisis de los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial	22
2.2. LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	27
2.2.1. Convenio N.º 111 sobre Discriminación en el Empleo	27
2.2.2. Convenio N.º 169 sobre Derechos de los Pueblos Indígenas	29
2.3. LA DECLARACIÓN DE LA UNESCO SOBRE LA RAZA Y LOS PREJUICIOS RACIALES	32
2.4. CONVENCIONES INTERAMERICANAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	34

III. MARCO NORMATIVO NACIONAL	39
3.1. NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL	39
3.2. LEGISLACIÓN LABORAL	40
3.2.1. Normas generales.....	40
3.2.2. Las ofertas de empleo	41
3.2.3. Despido por motivo discriminatorio	44
3.2.4 Mobbing u hostigamiento racista	44
3.3. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO	45
3.4. ORDENANZAS REGIONALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	47
3.5. LAS POLÍTICAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	50
3.5.1. Ley de Igualdad de Oportunidades	50
3.5.2. Políticas Promovidas por el Ministerio de Cultura	50
IV. LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	55
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO- RACIAL EN EL PERÚ.....	55
4.1.1. Negación y naturalización	55
4.1.2. La jerarquización de las diferencias	56
4.1.3. La discriminación acumulada	57
4.1.4. La discriminación hacia las mayorías.....	57
4.1.5. Racismo y xenofobia.....	58

4.1.6. Autorracialización y heterorracialización	58
4.1.7. La asimilación como estrategia para enfrentar la discriminación étnico-racial	59
4.2. EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN SISTÉMICA.....	60
4.3. ESTUDIOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	66
V. DISCRIMINACIÓN ÉTNICO RACIAL SEGÚN LAS EXPERIENCIAS DE LOS TRABAJADORES PERUANOS.....	77
5.1. SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INTERNALIZADA COMO MOTIVO PARA ABSTENERSE DE POSTULAR	77
5.2. SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN	80
5.2.1. Ofertas de empleo	80
5.2.2. Maltrato en el proceso de contratación	80
5.2.3. Sobre los mecanismos encubiertos de selección racial	84
5.3. SOBRE CÓMO SE MANIFIESTA LA DISCRIMINACIÓN EN DIFERENTES ESPACIOS LABORALES	85
5.4. ESTEREOTIPOS Y NEGACIÓN DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL	87
5.5. SITUACIONES COMUNES DE MALTRATO	93
5.5.1. Alusiones indirectas	93
5.5.2. Bromas racistas con la complicidad de otras personas.....	94
5.5.3. Maltrato mediante falta de oportunidades	96
5.5.4. Maltrato por parte del personal de seguridad	97
5.5.5. Agresiones explícitas.....	98

5.6. MALTRATO POR LA MAYOR PREPARACIÓN.....	100
5.7. MALTRATO POR PARTE DE LOS CLIENTES.....	101
5.8. SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER.....	103
5.9. SOBRE LAS CONSECUENCIAS O SECUELAS.....	104
5.10. SOBRE LAS SALIDAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN	105
5.10.1. La negación.....	105
5.10.2. El blanqueamiento.....	107
5.10.3. Convertirse en discriminador.....	108
5.10.4. Adaptación laboral al racismo.....	109
5.10.5. El triunfo.....	110
5.10.6. Enfrentar el problema.....	111
5.11. SOBRE CÓMO SE PUEDE RESISTIR.....	111
5.12. SOBRE LA IMPOSIBILIDAD DE QUEJARSE.....	113
5.13. LA PERSPECTIVA DE LA SUNAFIL.....	114
VI. EXPERIENCIAS COMPARADAS EN OTROS PAÍSES.....	117
6.1. INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS.....	117
6.2. SANCIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	118
6.3. CUOTAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS.....	121
VII. CONCLUSIONES.....	123
VIII. RECOMENDACIONES.....	125
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	129
ANEXO I.....	137
ANEXO II.....	141

ACRÓNIMOS

APRODEH:	Asociación Pro Derechos Humanos
CERD:	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CNDH:	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
EEPA:	Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana
INDECOPI:	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
MINEDU:	Ministerio de Educación
MINCUL:	Ministerio de Cultura
MIMP:	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINTRA:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MINJUS:	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
NNUU:	Organización de las Naciones Unidas
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

GLOSARIO

Antes de abordar la materia del presente informe, es necesario compartir algunos conceptos referidos a la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral.

Acción afirmativa: Decisión de una entidad pública o privada, que busca dar un tratamiento preferencial a los integrantes de un grupo tradicionalmente discriminado, a fin de reparar los efectos ocasionados y brindarle mayores oportunidades.

Cultura: Conjunto de formas aprendidas de pensar, sentir y hacer de un grupo de personas; así como las manifestaciones y expresiones externas de las mismas. La cultura incluye valores, conocimientos, tradiciones, costumbres y símbolos. En su vida cotidiana, muchos peruanos ejercen los aportes de diversas culturas.

Dignidad humana: Es un valor que anida en cada ser humano por su sola condición de tal. De esta condición deriva el reconocimiento de que toda persona tiene la capacidad para determinar y ejecutar su proyecto de vida, sobre la base de sus convicciones y creencias personales o colectivas.¹

Discriminación acumulada, agravada o múltiple: Cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en más de un motivo, y que tenga por objetivo o efecto anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales en cualquier ámbito de la vida pública o privada.²

Discriminación étnico-racial: Es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo, basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma o creencias de un grupo social de-

1 Concepto extraído del *Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016*, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2014-JUS.

2 *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*.

terminado) o en las características físicas de las personas (color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.), que tenga como objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural.³

Discriminación racial directa: Discriminación intencional que busca afectar los derechos o la dignidad de un grupo de personas por sus rasgos físicos o su fenotipo.

Discriminación racial indirecta: Discriminación que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutros, implican una grave desventaja para las personas por un motivo étnico o racial, aunque no sea intencional.

Discriminación sistémica: Exclusión estructural de un grupo de personas en una sociedad, que se expresa en los diferentes indicadores sociales (esperanza de vida, desempleo y analfabetismo), las múltiples formas de discriminación directa e indirecta, y la falta de conciencia de dicha sociedad respecto a esta problemática.⁴ Con mucha frecuencia, las víctimas de discriminación racial sufren también discriminación sistémica, como ocurre con los indígenas y los afrodescendientes en diversos países latinoamericanos.

Estereotipo: Generalización que se realiza respecto a las personas que conforman un determinado grupo o comparten una misma característica, sin tomar en cuenta una verificación particular. En el ámbito de la discriminación étnico-racial, los estereotipos suelen vincularse a la capacidad intelectual, los valores o el comportamiento de una persona.

Etnia: Conjunto de personas que comparte una historia en común y una misma cultura, las cuales se expresan en sus prácticas sociales. En países como el Perú, no se considera que la pertenencia a un grupo étnico esté necesariamente vinculada al hecho de compartir un mismo fenotipo.

Fenotipo: Conjunto de características externas y visibles de un ser humano: los colores de piel y cabello, las facciones, la estatura y la contextura. En muchos países, existen fenotipos predominantes; pero en el Perú, el mestizaje y las sucesivas migraciones han generado que esto no sea así. Por tanto, no puede considerarse la existencia de un fenotipo “típico” peruano.

Hostigamiento: Maltrato permanente que sufre una persona, destinado a humillarla e impedirle realizar con tranquilidad sus acciones cotidianas. Muchas veces, el hostigamiento origina inseguridad, al generar en la víctima la impresión de que se producirá con mayor violencia cada vez, y de que pasará del maltrato verbal a la agresión física o sexual.

3 Ministerio de Cultura. *Trato diferenciado en el consumo. Diagnóstico situacional*. Lima, Editorial FY Servicios Generales, 2016, p. 6.

4 *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. 2009, párrafo 12.

Indígena: Descendiente de los primeros habitantes de un determinado territorio.⁵ La definición de la OIT sobre Pueblos Indígenas es recogida por el Ministerio de Cultura, en los términos que se expresan más abajo.

Mobbing: Forma de hostigamiento que se produce en un centro laboral, por parte del empleador (mobbing vertical) o de los colegas (mobbing horizontal).

Oferta de empleo: Toda forma en que una empresa o institución comunica a la población la existencia de una plaza vacante que pretende cubrir en su centro laboral. La oferta de empleo puede realizarse por medios escritos (periódicos, cartas, periódicos murales, etc.) o virtuales (portales de internet, redes sociales, etc.).

Ordenanza: Disposición con rango de ley promulgada por un gobierno regional o por una municipalidad provincial o distrital.

Prejuicios: Actitudes positivas o negativas respecto a una persona o grupo de personas. En el ámbito de la discriminación, los prejuicios se desprenden de los estereotipos étnico-raciales.

Pueblos Indígenas u originarios: Son poblaciones que habitaban en el país en la época de la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven sus propias instituciones sociales, culturales y políticas, o parte de ellas; y que, al mismo tiempo se auto reconozca como tal. La población que vive organizada en comunidades campesinas o nativas podrá ser identificada como pueblos indígenas, o parte de ellos, conforme a dichos criterios. Las denominaciones empleadas para designar a los pueblos indígenas no alteran su naturaleza, ni sus derechos colectivos. (DS N°001-2012-MC)

Racismo: Ideología basada en la categorización por razas. Postula que algunas razas son superiores a otras.

Raza: Es una construcción conceptual, por la cual se considera que existen, entre los seres humanos, distinciones de índole biológico, que se expresan también en las características morales e intelectuales.⁶ La raza no es un concepto científico: existe en el imaginario social, con frecuencia de manera imprecisa o contradictoria. Lo que equivocadamente se considera como “raza” es una serie de variaciones en el fenotipo (color de piel, forma del cabello, facciones y estatura), sin ninguna relación con los valores o la capacidad intelectual de la persona.

En ocasiones, además, se rechazan aspectos culturales de otras personas, argumentando que se trata de una diferencia racial, cuando en realidad se trata de una diferencia étnica.

5 OIT. *Convenio N.º 169*, artículo 1.1.b.

6 UNESCO. *Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales*, analizada en el texto del informe.

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Cultura es consciente de la problemática de la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral y en todas las esferas de la sociedad. En merito a ello, ha diseñado y viene implementando políticas públicas orientadas a eliminar el racismo a través del reconocimiento positivo de la diversidad cultural y la edificación de una sociedad libre de discriminación. Paralelamente estamos empeñados en generar evidencia que sustente dichas políticas, en aras de lograr la meta de vivir en una sociedad intercultural.

La lucha contra la discriminación étnico-racial exige un doble esfuerzo, porque desde pequeños crecemos en un ambiente que nos induce a creer que existen razas superiores e inferiores.

La “naturalización” del racismo hace que no percibamos las manifestaciones racistas que ocurren en nuestra cotidianeidad: como bromas, insultos, burlas, ridiculizaciones, etc.; o las situaciones de exclusión que vive la población indígena o afroperuana desde hace cientos de años, son muestras de discriminación étnica estructural, que se están atendiendo progresivamente con la implementación de políticas públicas, programas y proyectos inclusivos.

En el entorno laboral también se manifiestan los mismos estereotipos y prejuicios raciales que predominan en el resto de la sociedad. Sin embargo, a pesar de ser un problema generalizado, muy poco se habla del mismo. Sus manifestaciones más elocuentes se refieren a situaciones en que ciudadanos con idéntica capacidad y productividad son tratados de manera inequitativa debido a sus rasgos físicos. Por ello, este estudio también recoge versiones de entrevistados/as que narran que el trato discriminatorio puede producirse en diversos momentos de la relación laboral, desde la oferta de empleo hasta las relaciones en el trabajo y las condiciones del mismo; desde la interacción y actitudes de los colegas hasta las oportunidades de obtener algún ascenso o el término de la relación laboral. Por otro lado, las bromas

y otras expresiones agresivas de contenido racista llevan a lo que se denomina *mobbing* u hostigamiento laboral.

En concordancia con dichas versiones, el presente estudio hace referencia a investigaciones que demuestran que la discriminación étnico-racial está muy presente en la incorporación a empleos profesionales y gerenciales, donde la presencia de personas de rasgos andinos y afroperuanos es muy reducida. No obstante, la naturalización con la cual se percibe el racismo lleva a que parezca “normal” la asimetría presente a la hora de ocupar los cargos de mayor jerarquía y mejor remunerados, que sobre todo recaen en personas de ascendencia europea. Si bien ninguna empresa o institución prohíbe, explícitamente, contratar personas andinas o afroperuanas en los cargos directivos, los estereotipos y prejuicios son una forma oculta de selección que prevalece en numerosos casos.

Sobre la base de esta constatación, el Ministerio de Cultura se ha propuesto romper con la indiferencia de la ciudadanía, al buscar propiciar una cultura de tolerancia cero al racismo en los espacios laborales, y persuadir a los ciudadanos y ciudadanas de que el racismo no es un fenómeno natural sino histórico, y que a pesar de su arraigo, puede ser eliminado con la activa participación de las instituciones y la sociedad civil.

En el presente diagnóstico sobre la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral, también se pretende analizar cuál puede ser la manera en que las víctimas de discriminación étnico-racial sientan que sería factible denunciar estos hechos; igualmente se proponen alternativas para enfrentar esta problemática que vayan más allá de atender a las víctimas. De esta forma, el presente trabajo propone como fundamental, que junto con la aplicación de normas sancionatorias, es necesario plantear políticas preventivas para generar ambientes laborales diversos.

De esta manera, el Ministerio de Cultura, a través de la Dirección General de Ciudadanía Intercultural del Viceministerio de Interculturalidad, espera contribuir a que las entidades estatales, los empresarios, las organizaciones gremiales y las demás instituciones dedicadas a la problemática laboral cuenten con un material útil que contribuya con el conocimiento de esta problemática, y les permita tomar medidas para prevenirla y sancionarla.

Nos complace, por tanto, presentar este nuevo número de la serie Cuadernos de Trabajo, esperando motivar la reflexión sobre un problema tan actual y acuciante.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la discriminación étnico-racial en la esfera laboral y propone políticas para enfrentarla, en el marco de la existencia de tratados y convenios internacionales que la prohíben.

Desde hace varias décadas, el Perú está adherido a dichos preceptos, pero su expresión en normas internas es reciente y no ha ido de la mano con las políticas destinadas a erradicar las prácticas discriminatorias.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), viene solicitado al Estado peruano información estadística precisa que permita evaluar el cumplimiento de los acuerdos internacionales ratificados por el Perú, en lo que se respecta a la situación laboral de los indígenas y afroperuanos. Los estudios promovidos por el Ministerio de Cultura y particularmente su contribución para la incorporación de la pregunta sobre autoidentificación étnica que incluirá el Censo Nacional del año 2017, permitirá atender la necesidad de información solicitada y mejorar el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas sobre la materia.

En igual sentido, el Perú ha suscrito los convenios 111° y 169° de la Organización Internacional del Trabajo, que regulan la problemática de la discriminación étnico-racial. Está pendiente en la agenda nacional mejorar los mecanismos para difundir ampliamente la información tanto a las autoridades del nivel central y subnacional como a la ciudadanía en general.

En cuanto a la normatividad nacional, tenemos establecido que se encuentra prohibida la discriminación en las ofertas de empleo y en toda etapa de la relación laboral. El despido cometido con una motivación racista es nulo y las prácticas de hostigamiento que sufre un trabajador equivalen a un despido. La aplicación de estas normas, por el momento, se ha centrado en atender la discriminación en las ofertas de empleo, porque es una situación pública y visible. Inclusive, el Ministerio

de Trabajo ha publicado una “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”.

Ahora bien, las prácticas discriminatorias étnico-raciales que se producen en las otras etapas de una relación laboral no suelen ser denunciadas, ni existe una política de fiscalización destinada a prevenirlas, identificarlas y enfrentarlas.

En este contexto, no sorprende que persistan formas de discriminación étnico-racial en el ámbito laboral, pues hay una agenda estatal pendiente orientada a robustecer la capacidad para prevenir, atender y sancionar ésta situación, que debe alternarse con políticas dirigidas a evitar la *asimilación* de los sectores más vulnerables.

Además, el racismo en el Perú es practicado no solo por los peruanos más blancos, sino también por los mestizos, los indígenas y los afroperuanos, mediante fenómenos de endorracismo. A través de ellos, se discrimina a quien se considera que tiene dichos rasgos más arraigados, desde el punto de vista físico o cultural.

Asimismo, diversos estudios muestran que, además de discriminación, la población indígena y afroperuana vive situaciones de exclusión, que se reflejan en una serie de indicadores socioeconómicos.

En el ámbito laboral, la discriminación se produce, incluso, antes del proceso de contratación, puesto que muchas personas prefieren no presentarse a determinados puestos, al considerar que tienen pocas posibilidades de ser contratadas. Así, el racismo es una ideología victoriosa, porque convence a sus víctimas de sus limitaciones.

Las personas afroperuanas, indígenas y nikkeis entrevistadas para este trabajo sostienen que hay una seria dificultad para ser contratados en diversas actividades, especialmente en aquellas que implican una mejor remuneración y en cargos de dirección. Ellas y ellos señalan que esta dificultad se debe a una serie de prejuicios raciales sobre su capacidad, sus relaciones y la imagen que pueden proporcionar a la entidad contratante.

Diversos estudios coinciden en esta problemática, aunque es habitual que los involucrados encubran los criterios racistas de selección. En el caso de los empleos gerenciales, se señala que, oficialmente, no se toman en cuenta los rasgos físicos, sino el bagaje cultural, la educación o la clase social. En otros tipos de empleo, como recepcionistas, secretarías o vendedores dirigidos a la clase alta, sí existen testimonios más explícitos sobre el criterio racial.

Para los trabajadores con rasgos indígenas o afroperuanos que logran ser contratados, el racismo es una realidad cotidiana dentro de sus propios centros de trabajo. Si bien en los trabajos menos calificados, la discriminación es muchas veces explícita (insultos o expresiones agresivas), en los ambientes profesionales también se produce, ya que es frecuente que no se reconozca la capacidad del profesional de piel más oscura.

Además, persiste la noción del “techo de cristal”, según la cual, en los empleos mejor remunerados o las posiciones que implican toma de decisiones, es muy difícil que los profesionales indígenas o afroperuanos sean promovidos.

Una situación particularmente difícil es enfrentada por las mujeres. Aquellas con rasgos andinos son consideradas poco atractivas; esto lleva a que sea muy baja su tasa de contratación para los empleos que implican la “imagen” de la empresa o la labor profesional. En cuanto a las afroperuanas, suelen ser consideradas sexualmente atractivas, lo cual las expone a prácticas de hostigamiento y acoso sexual, aun en ambientes profesionales.

Las víctimas de discriminación racial emplean diversas estrategias: algunas optan por abandonar la posibilidad de ejercer una actividad determinada por el temor al rechazo, y deciden adecuarse a aquellos empleos que, a nivel social, son más aceptables para sus rasgos físicos. Otras buscan asimilarse por medio de ocultar su identidad. En algunos casos, un mecanismo para asegurar la pertenencia a un sector social superior es practicar la discriminación hacia otras personas, al asumir que, de esta manera, evidencian su jerarquía. Varias personas entrevistadas señalaron que el rechazo sufrido les motivó a dedicarse con mayor energía a los estudios hasta tener las mejores calificaciones. Muy pocas han enfrentado los problemas de discriminación, hablando o reclamando a sus agresores. Ninguna de las interrogadas buscó hacer una denuncia legal por considerarla inútil o desgastante.

En otros países latinoamericanos, la lucha contra la discriminación racial en el ámbito laboral es una política de Estado. Algunos han creado una institucionalidad ad hoc (Argentina, Bolivia y Brasil), dedicada a recibir denuncias y proponer políticas públicas.

Otra medida que han tomado es fijar sanciones severas, que incluyen pena de prisión para quienes cometen prácticas discriminatorias en la esfera laboral (Bolivia, Brasil y Colombia). Finalmente, diversos países han planteado políticas para garantizar que en todos los niveles de empleo haya una proporción de trabajadores pertenecientes a grupos étnicos tradicionalmente discriminados, sobre todo en las actividades mejor remuneradas (Brasil y Ecuador).

En resumen, la presente es una investigación diagnóstica, que pretende develar, desde la experiencia de los actores, cómo ocurre la discriminación étnico-racial en el entorno laboral, ya sea en los procesos de selección, admisión, capacitación, promoción (ascensos) o clima laboral (burlas y comentarios racistas).

El segundo capítulo de este trabajo trata sobre las normas internacionales que sancionan y enfrentan esta problemática. Tenemos, en primer lugar, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, vigente en el Perú desde 1971. Al respecto, tomamos en cuenta sus disposiciones y las recomendaciones del CERD que, periódicamente, examina el cumplimiento de la Convención por parte los diferentes Estados miembros.

Para los lectores, será interesante conocer que, a nivel internacional, existe una sostenida preocupación por la discriminación racial en el ámbito laboral peruano. Posteriormente, analizaremos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que abordan la discriminación étnico-racial.

Si bien el Convenio N.º 111 aborda, específicamente, la problemática de la discriminación, en el caso peruano es también importante conocer el Convenio N.º 169, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, por cuanto aborda, de forma detallada, una serie de situaciones discriminatorias que muchas personas de ascendencia indígena deben enfrentar.

En el tercer capítulo, se detallan las normas nacionales que regulan la discriminación en el entorno laboral, sobre lo cual se hace una lectura crítica respecto de los avances y las tareas pendientes en lo que al fortalecimiento del marco normativo en la materia. Particularmente, se propone el deslinde de la discriminación étnico – racial de otras formas de discriminación (sexo, edad, discapacidad, libertad sindical, etc.) para facilitar su tratamiento.

También hacemos referencia a la “Guía de buenas prácticas en las ofertas de empleo”, aprobada por el Ministerio de Trabajo, y a las ordenanzas regionales contra la discriminación que abordan la problemática laboral. De ahí, analizamos cuáles son las diversas políticas que el Estado viene impulsando para revertirla.

El cuarto capítulo describe cómo se manifiesta la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral. Se inicia señalando algunas características particulares del racismo en el Perú, que ayudan a entender por qué subsiste en los espacios laborales sin originar políticas que permitan a los empleadores prevenirlo o sancionarlo. Luego, analizamos los estudios realizados por la Universidad del Pacífico sobre la discriminación en el contexto de la contratación laboral, donde se comprueba la existencia de la discriminación.

Después de comentar dichos estudios, en el quinto capítulo procedemos a presentar las experiencias sobre discriminación étnico-racial señaladas por las personas entrevistadas. Conforme registrábamos las entrevistas, fuimos constatando la presencia de determinadas constantes, como los problemas en los procesos de contratación, la incredulidad sobre la capacidad profesional o las diversas formas de discriminación implícita o explícita.

Como se observará, pese a las permanentes experiencias de discriminación que padecieron, las víctimas prefirieron no plantear ninguna denuncia.

Por otro parte, las reuniones con los funcionarios de la SUNAFIL demostraron las limitaciones de los actuales procedimientos para enfrentar una problemática que el trabajador afectado siente que es demasiado dolorosa como para denunciarla.

El sexto capítulo complementa este informe al analizar la experiencia de la legislación comparada. De esta manera, mostraremos cómo la voluntad política de

las autoridades ha sido fundamental para enfrentar el problema en otros países latinoamericanos.

Finalmente, presentamos las conclusiones y las recomendaciones dirigidas a las diversas entidades públicas y privadas involucradas en la vigencia de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del Perú.

A nivel del **enfoque metodológico**, levantamos información por medio de entrevistas a 25 ciudadanas y ciudadanos que estuvieron dispuestos a relatar las diversas experiencias de discriminación racial que han vivido en su trayectoria laboral. Nuestros informantes se seleccionaron por conveniencia e incluye funcionarios públicos relacionados con el sector trabajo, investigadores, otros profesionales y activistas. Las entrevistas se realizaron entre el 20 de octubre al 28 de noviembre del 2016.

Debe señalarse que inicialmente, en algunos casos, existieron serias dificultades para lograr que las personas compartan sus vivencias personales, porque encontramos fuertes sentimientos de negación. Siendo la discriminación una experiencia dolorosa, es frecuente que muchas víctimas no admitan haber sido discriminadas y que, incluso, busquen convencerse a sí mismas de ello.

De hecho, la mayoría de las personas entrevistadas inicialmente no relató los más graves casos de discriminación que sufrieron, como si los tuvieran ocultos en su memoria. Recién con el correr de la entrevista, afloraron los recuerdos más desagradables.

Entre los entrevistados hubo una mayoría de personas afroperuanas, quienes estuvieron más dispuestos a compartir sus experiencias. En cambio, hubo un menor número con profesionales de rasgos andinos o nikkei. Cabe agregar que nos pareció importante incluir a este último sector porque, aunque experimentan prejuicios, no viven una situación de discriminación sistémica o exclusión como los andinos o los afroperuanos.



MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

2.1. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

2.1.1. Protección frente a la discriminación racial en el ámbito laboral

A nivel internacional, el primer instrumento que abordó la problemática del racismo, de manera explícita, fue la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada por las Naciones Unidas en 1965 y ratificada por el Perú en 1971.

La Convención aborda, específicamente, la problemática de la discriminación en el ámbito laboral en su artículo 5°, donde señala que:

“...los Estados parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes...”⁷

En ella, se realiza una enumeración de los derechos económicos, sociales y culturales protegidos, entre los que figuran:

- i. El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.⁸

⁷ NNUU. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. 21 de diciembre de 1965.

⁸ *Ibid.*

De manera complementaria, el siguiente párrafo precisa que también debe garantizarse que todas las personas ejerzan el derecho a la organización sindical sin distinción de raza:

- ii. El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.⁹

Como se aprecia, la redacción de la Convención cubre, prácticamente, los diferentes casos que pueden darse dentro de una relación laboral.

2.1.2. Análisis de los informes presentados al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

La Convención estableció la conformación de un Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), que debe estar integrando por dieciocho expertos independientes. Cada uno de los Estados parte tiene que remitir al CERD, periódicamente, informes sobre el cumplimiento de la Convención en sus respectivos territorios. Junto con los informes presentados por el Estado, el CERD recibe informes de organizaciones e instituciones de cada país y, a partir de todos los datos recibidos y sus propias preocupaciones, formula recomendaciones específicas.

De igual forma, el CERD emite, cada determinado tiempo, recomendaciones generales, en las que desarrolla situaciones concretas de discriminación racial que se producen en diversos países.

Resulta especialmente relevante para el presente documento la Recomendación General N.º 20, que señala cómo la discriminación racial es más severa con las mujeres,¹⁰ y precisa que esto ocurre, sobre todo, en el ámbito laboral.

Efectivamente, esta Recomendación General señala que las mujeres también tienen más dificultades para denunciar. Se señala como ejemplo de ello, en el ámbito laboral, la situación de las mujeres en el trabajo informal y de las trabajadoras domésticas que laboran lejos de su lugar de origen.¹¹

En el caso del Perú, las recomendaciones particulares que ha emitido el CERD han sido importantes para evidenciar situaciones urgentes frente a las que existía inacción por parte de las autoridades. Por ejemplo, en respuesta al informe que se presentó en 1995, el Comité señaló al Gobierno peruano su preocupación con relación a la existencia de traducciones de las normas laborales a los idiomas indígenas,¹² lo que hasta el momento no ha sucedido.

9 *Ibid.*

10 NNUU. *Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*. Recomendación General N.º 20, párrafo N.º 1.

11 *Ibid.* Recomendación General N.º 20, párrafo N.º 2.

12 CERD, *Documento A/50/18*, 22 de septiembre de 1995, párrafo 185.

A lo largo de los últimos años, la problemática laboral ha estado presente en los informes del Estado peruano entregados al CERD, en los informes de la sociedad civil (llamados “informes sombra”) y en las recomendaciones que el Comité de Expertos brinda al Estado peruano.

Una situación constante en las recomendaciones del CERD es la necesidad de contar con información detallada sobre la composición étnica del Perú y la posición de los diferentes sectores en la economía, en especial, la situación de pobreza que viven las poblaciones indígenas y afroperuanas. Ésta preocupación está siendo atendida por el Estado mediante la elaboración de estudios especializados sobre el tema y, particularmente con la incorporación de la pregunta de autoidentificación étnica en el Censo Nacional que se realizará en el año 2017.

Las recomendaciones del CERD tras el informe del Estado peruano en el año 1999, se detallan a continuación:

22. El Comité espera que en el próximo informe se le proporcione más información relativa a los principales indicadores socioeconómicos de falta de integración, como los porcentajes de campesinos e indígenas y personas de color que están afectadas por el desempleo”, enumerándose luego otros problemas sociales, un tema que en el Perú no se analiza es la relación entre los rasgos físicos y el impacto de dichas situaciones.¹³

En realidad, un tema recurrente en las recomendaciones del Comité al Estado peruano es la ausencia de información estadística que permita evidenciar la magnitud de la discriminación en el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, lo cual incluye la situación de los afroperuanos e indígenas respecto al empleo. Se trata de una carencia que el Estado peruano paulatinamente está enfrentando.

De hecho, el reciente Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), promovido por el Ministerio de Cultura, aporte en el cierre de brechas de información a las que alude el CERD pues permite tener información concreta sobre el aspecto laboral y el cumplimiento de otros derechos. Respecto de la situación de la población indígena aporta significativamente el estudio sobre *Línea de base de brechas sociales por origen étnico en el Perú* realizada por Roberto Gushiken por encargo del Ministerio de Cultura, así como la Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios que brinda información histórica, cultural geográfica y demográfica de estos pueblos.

Está en proceso la elaboración de otros estudios con el objetivo de profundizar la investigación sobre la diversidad cultural, las percepciones sobre el racismo, sus factores causales, el desarrollo de la identidad étnica, las manifestaciones y conse-

13 CERD. *Documento CERD/C/SR.1317*, Ginebra, 9 de marzo de 1999.

cuencias de la discriminación étnico-racial en diferentes ámbitos, la autoidentificación étnica.

En 1999, el Comité señaló “la estrecha interrelación entre el subdesarrollo socioeconómico y la discriminación étnica o racial, principalmente ejercida contra las comunidades indígenas y rurales y la minoría negra”.¹⁴

Se dedicó, además, un párrafo especial al ámbito laboral, tomando en cuenta los “informes sombra”:

32. Con respecto al derecho al trabajo, los informes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos CNDH y la Asociación Pro Derechos Humanos APRODEH, señalaron que el acceso al empleo sigue estando influenciado en gran medida por criterios raciales o étnicos, considerándose el empleo de blancos a menudo por determinados empleadores como una garantía de seriedad y eficacia, en particular en la banca, publicidad, los medios de comunicación y algunas cadenas de servicios, mientras que el trabajo doméstico está dirigido a personas de origen africano o indígena. Resultaría útil que la delegación del Perú explicase cómo se implementa en la práctica la Ley N.º 26772 de 1997 que prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo. ¿Ha ayudado a prevenir la discriminación racial en el mercado de trabajo y a promover el empleo de los indígenas?¹⁵

Además, en el documento final se planteó:

12. El Comité toma nota con preocupación de la estrecha interrelación entre el subdesarrollo socioeconómico y los fenómenos de discriminación étnica o racial para una parte de la población, principalmente las comunidades indígenas y campesinas. A este respecto, el Comité lamenta que en el informe periódico falte información sobre los indicadores socioeconómicos que caracterizan la situación de las poblaciones indígenas, campesinas y de origen africano.¹⁶

20. Con respecto al derecho al trabajo, el Comité toma nota con preocupación de la información según la cual el acceso al empleo y la promoción en el trabajo se ven influenciados con frecuencia por criterios raciales, mientras que ciertos trabajos de baja categoría o menospreciados se dejan a las personas de origen indígena o africano.¹⁷

14 *Ibid.*

15 *Ibid.*

16 CERD. *Documento CERD/C/304/Add.69*, 13 de abril de 1999.

17 *Ibid.*

La preocupación del CERD sobre esta problemática se mantiene diez años después, como notamos en su respuesta al informe del año 2009:

16. El Comité siente preocupación por el goce restringido de los derechos económicos, sociales y culturales por parte de los pueblos indígenas y comunidades afroperuanas, en particular con respecto a la vivienda, la educación, salud y empleo, a pesar del crecimiento económico que ha vivido el Estado parte.

El Comité recomienda que el Estado parte tome las medidas necesarias para lograr una protección efectiva contra la discriminación de los pueblos indígenas y comunidades afroperuanas en varias esferas, en particular con respecto al empleo, la vivienda, la salud y la educación. Igualmente solicita al Estado parte que incluya en su próximo informe información sobre el impacto de los programas destinados a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales a la población indígena, así como datos estadísticos sobre los progresos realizados a este respecto.¹⁸

Pese a la preocupación continua por parte del Comité, los informes del Estado peruano requieren ser complementados con información actualizada en lo que respecta a la problemática del racismo en el ámbito laboral. El informe del año 2009¹⁹, por ejemplo, abordó con mayor detenimiento la dimensión normativa del tema, hizo referencia a las intervenciones públicas para atender la problemática del sector rural indígena, especialmente a las obras para mejorar las actividades agropecuarias. Se considera que otras dimensiones del tema fueron abordadas sin la profundidad que amerita, por ejemplo, la situación de la población indígena que se desempeña en actividades no agrícolas, que junto con la población afroperuana sufre discriminación.

Es importante mencionar que las brechas de información sobre la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral, si bien es más acentuada con la población indígena y afroperuana, debe ampliar a toda persona que puede sufrir discriminación étnica.

Respecto al informe del año 2013 incorpora en la evaluación la situación de las trabajadoras del hogar, que, si bien es muy grave, no abarca todos los posibles casos de discriminación en el ámbito laboral. A continuación, se detalla los avances en materia de discriminación laboral de la población mencionada:

73. Una de las principales medidas adoptadas en el ámbito laboral frente a los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar en Perú ha sido la emisión del Decreto Supremo N.º 004-2009-TR, de 30 de marzo de 2009. Esta norma tiene como aspectos principales la configuración expresa de ac-

18 CERD. *Documento CERD/C/PER/CO/14-17*, 3 de septiembre de 2009.

19 CERD. *Documento CERD/C/PER/14-17*, 17 de abril de 2009.

tos considerados discriminatorios contra las trabajadoras del hogar, la creación del sistema de atención de denuncias a cargo del Ministerio de Justicia y el desarrollo de campañas informativas a cargo del MIMP y del MINTRA.²⁰

Cabe mencionar que el año en que se presentó el informe (2013), las autoridades del sector Trabajo tomaron medidas específicas frente al racismo en el ámbito laboral, en concreto, sobre las ofertas de empleo con criterios racistas.

En las observaciones sobre el Informe del año 2013, el Comité se centra en la situación de los afroperuanos²¹ y la situación de las mujeres indígenas y afroperuanas,²² considerando en ambos casos la situación del empleo, entre otros temas. Hay una mención específica sobre el trabajo forzado de los pueblos indígenas en Madre de Dios y Ucayali, como señalamos más adelante.

20 CERD. *Documento CERD/C/PER/18-21*, 25 de octubre 2013.

21 13. El Comité está preocupado por la discriminación e invisibilidad que enfrenta la población afroperuana, particularmente en los ámbitos laboral, educativo y de salud. A pesar de la creación de una Mesa de Trabajo Afroperuana en el Congreso de la República, el Comité lamenta que sigue siendo baja la participación de los afroperuanos y las afroperuanas en la política, así como en el desarrollo y aprobación de normas y políticas públicas (arts. 2° y 5°).

Con base en su Recomendación general N.° 34 (2011) sobre la discriminación racial contra los afrodescendientes, el Comité insta al Estado parte a adoptar las medidas generales y especiales, incluyendo la asignación de recursos humanos y financieros, para garantizar el goce de derechos de los afroperuanos. También lo invita a que adopte mecanismos destinados a asegurar la participación de las comunidades afroperuanas en la política, así como en el diseño y aprobación de normas y políticas públicas, y en la realización de proyectos que les afecten directa o indirectamente. *Ibíd.*

22 17. Preocupa al Comité que las mujeres indígenas y afroperuanas continúen enfrentando múltiples formas de discriminación, en el ámbito educativo, laboral y salud, que sigan siendo víctimas de violencia de género y afronten dificultades en el acceso a la justicia. Además, el Comité lamenta la información sobre la discriminación que sufren muchas trabajadoras domésticas debido a su origen étnico (arts. 5° y 6°).

El Comité recomienda que el Estado parte tome en cuenta su Recomendación general N.° 25 (2000) sobre las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género (art. 5°) e incluya una perspectiva de género en todas las políticas y estrategias contra la discriminación racial para hacer frente a las múltiples formas de discriminación que afectan a las mujeres. Asimismo, el Comité exhorta al Estado parte a desarrollar medidas con un enfoque intercultural para mejorar el acceso a la educación, empleo, salud y justicia de las mujeres víctimas de discriminación y violencia. El Comité insta al Estado parte a adoptar medidas efectivas de protección de los trabajadores domésticos y acelerar los pasos para la ratificación del Convenio N.° 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Ibíd.*

2.2. LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.2.1. Convenio N.º 111 sobre Discriminación en el Empleo

Entre los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tenemos el Convenio N.º 111, referido a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado en 1958. Dicho convenio entró en vigencia en 1960 y fue ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970, es decir con mucha mayor demora que la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial. El Convenio no se centra solamente en la problemática racial, sino que incluye otras situaciones de discriminación que puede enfrentar un trabajador.

El primer artículo del Convenio define la problemática de la discriminación:

Artículo 1º

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.²³

Como se aprecia, para el Convenio coexisten varios elementos en los casos de discriminación:

1. Un *elemento fáctico*, como es la distinción, exclusión o preferencia, lo cual implica que se debe trascender la esfera de los prejuicios para pasar a acciones concretas que se produzcan en desmedro de uno o varios trabajadores.
2. Un *motivo*, en el cual se basa dicho trato discriminatorio, que puede ser raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Por lo tanto, se advierte la inexistencia de una causa objetiva que motive la situación de desigualdad.
3. Un *efecto* o *consecuencia*, es decir un resultado concreto y objetivo que evidencie la situación de perjuicio que sufren los trabajadores involucrados. En resumen, una situación visible de desigualdad.
4. La *afectación de la igualdad de oportunidades* o la *igualdad de trato*. Se trata de una distinción muy pertinente, pues la primera puede tener un carácter más formal, mientras que la segunda se refiere a las condiciones concretas en que labora la persona.

23 OIT. *Convenio N.º 111*. 1958.

De esta manera, el Convenio no considera que la intención del empleador sea un elemento necesario para que se configure un caso de discriminación, por lo que las prácticas de discriminación indirecta están incluidas dentro de la concepción de discriminación. Lo importante es que existe un resultado objetivo que es la afectación.

En el mismo artículo 1º, se abre la posibilidad para que otras causales puedan ser incluidas, pero será necesario que el Estado interesado lo plantee, junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores. De esta manera, se señala que también constituye discriminación:

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.²⁴

Siempre en el mismo artículo, se precisa que las distinciones vinculadas a las calificaciones para un empleo determinado no constituyen discriminación. Esto es importante, porque de acá se deriva el concepto de calificación ocupacional de buena fe, que recoge nuestra legislación sobre ofertas de empleo:

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.²⁵

Finalmente, el artículo señala que la discriminación se encuentra prohibida no solo dentro de una relación laboral, sino también en los procedimientos para acceder a un empleo (convocatoria y contratación), el acceso a espacios de formación y todas las condiciones laborales:

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.²⁶

Por eso, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo debe ser percibido en sentido amplio, desde prevenir el mobbing u hostigamiento laboral, hasta evitar la discriminación en las remuneraciones, las promociones, los incentivos, las comisiones, etc.

24 *Ibid.*

25 *Ibid.*

26 *Ibid.*

2.2.2. Convenio N.º 169 sobre Derechos de los Pueblos Indígenas

Un segundo documento que tiene importantes referencias a la discriminación racial en el ámbito laboral es el Convenio N.º 169 de la OIT sobre derechos de los pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Los artículos de este convenio tratan temas laborales que, normalmente, no son de mayor estudio o difusión, pues priman aquellos referidos a los derechos colectivos. En el caso peruano, precisamente, la mayor parte de organizaciones indígenas e instituciones públicas ha prestado más atención a derechos como la tierra o la consulta previa. Sin embargo, sus referencias en relación a los derechos laborales²⁷ de los indígenas pueden ser muy útiles para muchas personas.

Es comprensible que en el Convenio N.º 169 se haya prestado especial atención a la sección sobre derechos laborales, puesto que en muchos países, como el Perú, los indígenas se encuentran entre quienes sufren mayores problemas de abuso y explotación laboral, siendo también mucho más precaria la protección que las entidades estatales les proporcionan.

El artículo 20º del Convenio busca, de esta forma, proteger a los indígenas de la explotación y los abusos laborales:

Artículo 20º

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.²⁸

El mismo artículo brinda información detallada sobre cuáles son aquellas situaciones de discriminación a las que los Estados deben prestar especial atención. El listado es mucho más específico que en el Convenio N.º 111, lo cual es sumamente positivo, porque permite establecer con mayor claridad los puntos a abordar:

2. “Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al:

a. acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;

²⁷ De hecho, la preocupación de la OIT sobre pueblos indígenas surgió inicialmente porque se planteaban los derechos de los trabajadores indígenas en los territorios coloniales. Posteriormente, se asumieron de manera integral, pero siempre manteniendo la preocupación laboral.

²⁸ OIT. *Convenio N.º 169*. 1989.

- b. remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c. asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d. derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derechos a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.²⁹

El mismo artículo analiza una serie de situaciones en las cuales pueden producirse mayores riesgos para los trabajadores de origen indígena:

3. Las medidas adoptadas, en particular, deberán garantizar que:

a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.³⁰

Se trata de situaciones donde es muy probable que se produzca explotación laboral, al punto que ha sido naturalizada, al asumirse, incluso, que derechos fundamentales, como el sueldo mínimo, solo corresponden a los trabajadores de las zonas urbanas.

b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas.³¹

En este caso, el Convenio N.º 169 hace referencia al llamado racismo ambiental, que se produce cuando los miembros de los grupos vulnerables son más propensos a sufrir por la contaminación. De hecho, muchas sustancias tóxicas que no se usarían en zonas urbanas sí se emplean en zonas rurales.

c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas.³²

29 *Ibid.*

30 *Ibid.*

31 *Ibid.*

32 *Ibid.*

Nuevamente, tenemos situaciones que, lamentablemente, ocurren en nuestro país, sobre todo en la explotación maderera, mediante los habilitadores.³³

d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.³⁴

Resulta fundamental especificar la situación de hombres y mujeres, porque puede hacerse invisible la problemática de discriminación hacia las mujeres indígenas, siendo este también un tema que aborda la Recomendación General N.º 20 del CERD.

Finalmente, se toma en cuenta que la intervención estatal debe darse en las zonas donde viven y laboran los pueblos indígenas.

4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección de trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.³⁵

En éste sentido, es frecuente que las regiones donde se concentran poblaciones indígenas, la presencia de los servicios de inspección laboral sea menor.

De otro lado, la referencia sobre la adecuación de los servicios de inspección de trabajo plantea que los inspectores manejen los idiomas indígenas, tengan un enfoque intercultural, y estén atentos a las épocas del año cuando las actividades laborales se desarrollan. Al respecto el Ministerio de Cultura implementa la Política para la

33 Como señalamos, también el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial ha manifestado su preocupación. CERD/C/PER/CO/18-21:

Prácticas de trabajo forzoso

20. El Comité nota con preocupación que miembros de pueblos indígenas, especialmente en las regiones de Madre de Dios y Ucayali son, mediante engaños, sometidos a prácticas de trabajo forzoso y situaciones de servidumbre en los sectores maderero y minero (arts. 2º y 5º).

El Comité recomienda que el Estado parte:

- a. Intensifique sus esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso, mediante el fortalecimiento y la asignación de recursos suficientes a la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso;
- b. Proceda de inmediato a la investigación y enjuiciamiento de los responsables de tales actos, proporcionando a las víctimas asistencia, protección y reparación adecuadas;
- c. Dé efectivo cumplimiento a las recomendaciones emitidas por la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud luego de su visita al Perú (A/HRC/18/30/Add.2).

34 OIT. *Op. cit.* 1989.

35 *Ibid.*

Transversalización del Enfoque Intercultural, en el marco de la cual se brinda soporte técnico a los sectores públicos para la adecuación cultural de la oferta de servicios y programas sociales. Asimismo, reconoce y promueve la implementación de Buenas Prácticas Interculturales en la gestión pública, y desarrolla esfuerzos decididos y sostenidos para la revaloración de las lenguas originarias.³⁶

Posteriormente, el artículo 21° alude a la necesidad de evitar la discriminación en el ámbito de los medios de formación profesional.

Artículo 21°

Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.³⁷

En el artículo 22° se brindan más detalles sobre los medios de formación profesional, pero no se especifica sobre la discriminación.

2.3. LA DECLARACIÓN DE LA UNESCO SOBRE LA RAZA Y LOS PREJUICIOS RACIALES

En 1978, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés) emitió la declaración fundamental para precisar los conceptos de raza, racismo y prejuicios raciales. La Declaración no genera obligaciones vinculantes para los Estados miembros, pero permite generar una mayor comprensión a nivel internacional sobre determinada problemática.

Efectivamente, la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales condena abiertamente el racismo, señalando:

Artículo 2°

1. Toda teoría que invoque una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos que dé a unos el derecho de dominar o eliminar a los demás, presuntos inferiores, o que haga juicios de valor basados en una diferencia racial, carece de fundamento científico y es contraria a los principios morales y éticos de la humanidad.³⁸

36 La Ley N° 29735 promulgada en el año 2011, regula el uso, preservación, desarrollo recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú; por otro lado el Ministerio de Cultura viene recogiendo los aportes de la población para formular la política nacional de lenguas.

37 *Ibid.*

38 UNESCO. *Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales*. París, 27 de noviembre de 1978.

Igualmente, señala que el racismo no es solamente una ideología explícita, sino también comportamientos, situaciones estructurales y prácticas institucionalizadas que originan desigualdad racial.

2. El racismo engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales; obstaculiza el desenvolvimiento de sus víctimas, pervierte a quienes lo ponen en práctica, divide a las naciones en su propio seno, constituye un obstáculo para la cooperación internacional y crea tensiones políticas entre los pueblos; es contrario a los principios fundamentales del derecho internacional y, por consiguiente, perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales.³⁹

Queremos destacar la noción de desigualdad racial, porque hace hincapié en las condiciones sociales de los diferentes colectivos: esperanza de vida, grado de escolaridad y nivel profesional. La desigualdad que existe, por ejemplo, entre la minoría europea y la población indígena en dichos indicadores no es una situación natural, sino una muestra de racismo. Igualmente lo es que determinados empleos muy bien remunerados sean ejercidos, de manera exclusiva, por personas de ascendencia europea.

La Declaración expresa la relación entre el racismo y las diferencias económicas y sociales.

3. El prejuicio racial, históricamente vinculado a las desigualdades de poder, que tiende a agudizarse a causa de las diferencias económicas y sociales entre los individuos y los grupos humanos y a justificar, todavía hoy, esas desigualdades, está totalmente desprovisto de fundamento.⁴⁰

Lo que señala este inciso resulta de especial importancia para nuestro país, puesto que, efectivamente, el racismo permite justificar las desigualdades raciales, provocando que los ciudadanos no se indignen o incomoden frente a situaciones abiertamente injustas.

Igualmente, la Declaración promueve que, en cada país, se establezcan normas jurídicas que enfrenten el racismo y sancionen toda práctica basada en la superioridad

39 *Ibid.*

40 *Ibid.*

de grupos raciales, lo que debería incluir las prácticas de contratación o promoción del personal.

Artículo 7°

Junto a las medidas políticas, económicas y sociales, el Derecho constituye uno de los principales medios de conseguir la igualdad, en dignidad y en derechos, entre los individuos, y de reprimir toda propaganda, toda organización y toda práctica que se inspiren en ideas o teorías basadas en la pretendida superioridad de grupos raciales o étnicos o que pretendan justificar o estimular cualquier forma de odio y de discriminación raciales. Los Estados deberían tomar medidas jurídicas apropiadas y velar por que todos sus servicios las cumplan y apliquen, teniendo debidamente en cuenta los principios formulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esas medidas jurídicas deben insertarse en un marco político, económico y social adecuado para favorecer su aplicación. Los individuos y las demás entidades jurídicas, públicas o privadas, deberán observarlas y contribuir por todos los medios adecuados a su comprensión y puesta en práctica por toda la población.⁴¹

El derecho, entonces, debe ser un medio fundamental para conseguir la igualdad entre los individuos, pero no una igualdad formal, basada en las normas, sino una igualdad de resultados, que logre que los sectores tradicionalmente discriminados puedan disfrutar de todos sus derechos, en pie de igualdad con los sectores tradicionalmente dominantes.

2.4. CONVENCIONES INTERAMERICANAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

A nivel del continente americano, en el año 2013, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

En lo referente a la problemática del empleo, la Convención no brinda detalles específicos, limitándose a señalar que los Estados deben adoptar una legislación que prohíba el racismo en dicho ámbito:

Artículo 7°

Los Estados Parte se comprometen a adoptar la legislación que defina y prohíba claramente el racismo, la discriminación racial y formas conexas de

41 *Ibid.*

intolerancia, aplicable a todas las autoridades públicas, así como a todas las personas naturales o físicas y jurídicas, tanto en el sector público como en el privado, **en especial en las áreas de empleo**, participación en organizaciones profesionales, educación, capacitación, vivienda, salud, protección social, ejercicio de la actividad económica, acceso a los servicios públicos, entre otros; y a derogar o modificar toda legislación que constituya o dé lugar a racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia.^{42 43}

Sin embargo, resulta de especial interés los considerandos de la Convención, por cuanto contienen apreciaciones muy importantes.

En primer lugar, se reconoce explícitamente quiénes son los discriminados, al señalarse que, en las Américas, las víctimas de racismo son “los afrodescendientes, los pueblos indígenas, así como otros grupos y minorías raciales, étnicas o que por su linaje u origen nacional o étnico...”.⁴⁴

También se indica que la discriminación racial suele sumarse a otras formas de discriminación: “ciertas personas y grupos pueden vivir formas múltiples o agravadas de racismo, discriminación e intolerancia, motivadas por una combinación de factores como la raza, el color, el linaje, el origen nacional o étnico u otros reconocidos en instrumentos internacionales”,⁴⁵ es decir se toma en cuenta el fenómeno de la discriminación acumulada, que en países como el Perú se aprecia cuando las principales víctimas de racismo son, además, las mujeres, los pobres y quienes tienen menor nivel educativo.

Y resulta importante destacar, sobre todo, que el racismo es una realidad que puede mutar y transformarse:

“...el fenómeno del racismo exhibe una capacidad dinámica de renovación que le permite asumir nuevas formas de difusión y expresión política, social, cultural y lingüística...”.⁴⁶

42 *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*. 29 de noviembre de 2016.

43 El texto es prácticamente idéntico al artículo 7° de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia:

Los Estados Parte se comprometen a adoptar la legislación que defina y prohíba claramente la discriminación y la intolerancia, aplicable a todas las autoridades públicas, así como a todas las personas naturales o físicas, y jurídicas, tanto en el sector público como privado, en especial en las áreas de empleo, participación en organizaciones profesionales, educación, capacitación, vivienda, salud, protección social, ejercicio de la actividad económica, acceso a los servicios públicos, entre otros; y a derogar o modificar toda legislación que constituya o dé lugar a discriminación e intolerancia.

44 *Ibid.*

45 *Ibid.*

46 *Ibid.*

De esta manera, se debe reconocer que en algunas sociedades, como la peruana, puede ya no ser aceptable, en muchos ámbitos laborales, el insulto explícitamente racista, como “cholo” o “serrano”. No obstante, se emplean otros mecanismos para discriminar, como las bromas o el empleo de términos aparentemente no racistas, que solo aludirían a la vestimenta, la clase social o el lugar de residencia.

De hecho, las investigaciones de Liuba Kogan y otros autores, que trabajan con gerentes y otros empleadores de clase alta, muestran prácticamente la desesperación de los entrevistados por no tener expresiones racistas, respecto a los postulantes a una plaza laboral o los trabajadores, pero el racismo se manifiesta de muchas otras formas que los investigadores logran evidenciar.⁴⁷

Hasta la fecha, esta Convención aún no se encuentra vigente, porque, si bien ha sido firmada por varios países, entre ellos el Perú, solamente un Estado, Costa Rica, ha depositado el instrumento de ratificación. La Convención tendrá vigencia a partir de la segunda ratificación.

47 Por ejemplo, Kogan, Liuba *et al.* *No, pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Lima, Universidad del Pacífico, 2013, p. 39.

Tabla N.º 1. Normas Internacionales

Normas internacionales	Obligaciones para los Estados miembros	Vigencia
Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial (Art. 5º)	Garantizar que no se produzca discriminación racial en el cumplimiento del derecho al trabajo, la libre elección del mismo, las condiciones de empleo, la protección contra el desempleo y una remuneración equitativa y satisfactoria, respetando el principio de salario igual por trabajo igual. Garantizar el cumplimiento del derecho a la libertad sindical.	Vinculante para el Perú desde 1971.
Convenio N° 111 de la OIT (Art. 1º)	Prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.	Vigente para el Perú desde 1970.
Convenio N.º 169 de la OIT (Art. 20º)	Los Estados deben garantizar: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y medidas de promoción y ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor; c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, prestaciones de seguridad social y otras prestaciones derivadas, así como vivienda; d) derecho de asociación, derecho a participación en actividades sindicales y a concluir convenios colectivos. Especial atención debe darse a trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura u otras actividades, así como empleados por contratistas de mano de obra. Igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y protección contra el hostigamiento sexual. Creación de servicios adecuados de inspección laboral para actividades de trabajadores indígenas.	Vinculante para el Perú desde 1995.
Declaración de la UNESCO sobre la Raza (Art. 2º y 7º)	Precisa conceptos de raza y racismo, así como responsabilidades de los Estados.	No genera obligaciones vinculantes.
Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia	Los Estados parte se comprometen a adoptar la legislación que defina y prohíba claramente el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, en el área de empleo, entre otras.	Aún no ratificado ni vigente.



MARCO NORMATIVO NACIONAL

3.1. NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL

El artículo 2º, numeral 2, de la Constitución Política del Perú consagra el principio de igualdad, al señalar que toda persona tiene derecho:

2º. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.⁴⁸

Como apreciamos, se trata de una definición abierta, que no solo incluye las causas mencionadas, sino cualquier otra que pueda existir, con lo que incorpora muchas otras que han sido recogidas por normas posteriores, como discapacidad, origen u orientación sexual, y también otras que ninguna ley ha considerado específicamente como estatura⁴⁹ o contextura.

En el ámbito laboral, el artículo 26º, numeral 1, de la Constitución dispone que:

Artículo 26º. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.⁵⁰

Aunque es positiva, esta referencia resulta insuficiente. En primer lugar, como señalamos anteriormente, el Convenio N.º 111 de la OIT no solo hace referencia a la

48 Congreso Constituyente Democrático. *Constitución Política del Perú*. 1993.

49 La estatura aparece muy ligada a la discriminación racial: las personas de rasgos andinos suelen ser mucho más discriminadas cuando son de estatura baja. Si son altas, muchas veces se les percibe como si fueran blancas.

50 Congreso Constituyente Democrático. *Constitución Política del Perú*. 1993.

igualdad de oportunidades, sino también a la igualdad de trato, lo cual es una forma mucho más concreta de prevenir la discriminación.

En segundo lugar, la noción actual sobre igualdad, recogida por el Tribunal Constitucional, plantea, más bien, la igualdad de resultados.⁵¹ Es posible que, formalmente, se den iguales oportunidades a los ciudadanos, pero que, por ciertas situaciones, sea imposible que determinadas personas puedan acceder a ellas.

Por lo tanto, lo que se debe promover en la sociedad no se refiere tanto a las oportunidades, sino a los resultados. Es decir, constatar que los ciudadanos pertenecientes a los sectores discriminados por motivos raciales logren ubicarse en los puestos laborales al mismo nivel que los demás trabajadores, sin sufrir situaciones de discriminación.

Finalmente, debe precisarse que el artículo 23º de la Constitución, en su tercer párrafo, señala que:

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Este artículo es importante frente a prácticas existentes en los sectores público y privado, que pretenden emplear la desigualdad que sufren los trabajadores para imponerles situaciones discriminatorias.

3.2. LEGISLACIÓN LABORAL

3.2.1. Normas generales

La discriminación en el ámbito laboral se encuentra prohibida por el Decreto Supremo 019-TR-2006, Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo.

En el artículo 25º, se considera como infracción muy grave a las relaciones laborales:

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.⁵²

⁵¹ Tribunal Constitucional, *Exps. Acumulados N. 0001/0003-2003-AI/TC, Exp. N° 018-2003-AI*, 2003.

⁵² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley de General de Inspección del Trabajo*. 2006.

Es importante destacar que se distinguen los casos de discriminación directa, o sea intencional, e indirecta, que implica el establecimiento de normas o disposiciones aparentemente generales y neutras, pero que producen un impacto negativo desproporcionado en los sectores vulnerables.

Como se aprecia, además, la norma especifica diversas situaciones laborales, como son los procesos de contratación, la fijación de la retribución, la duración de la jornada laboral, las oportunidades de formación o capacitación, así como la promoción de los trabajadores, siendo esta una enumeración no taxativa.

Igualmente, entre los motivos, no solamente tenemos la mención específica de la raza, sino de otros criterios afines, como color, idioma u origen social, todo lo cual muchas veces se encuentra atribuido a la concepción de “raza”.

Por otra parte, el Decreto Supremo 007-TR-2008, La Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, precisa que las normas contra la discriminación también deben ser cumplidas por las microempresas y las pequeñas empresas:

Artículo 37º: Derechos laborales fundamentales

En toda empresa, cualquiera que sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

4. Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.⁵³

En esta norma, se incluyen con mayor énfasis los procesos de despido y jubilación de los trabajadores, aunque entendemos que están también incluidos en la norma general.

3.2.2. Las ofertas de empleo

De manera particular, la legislación laboral ha dado un tratamiento normativo más detallado a las ofertas de empleo, probablemente por su mayor visibilidad y las mayores posibilidades de fiscalización. De esta manera, en el año 1997, antes de que la discriminación fuera sancionada por el Código Penal o por las normas de protección a los consumidores, fue aprobada la Ley N.º 26772, llamada Ley contra Actos de Discriminación, la cual, no obstante, se centra en las ofertas de empleo:

⁵³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Decreto Supremo N.º 007-TR-2008*. 2008.

Artículo 1°: La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.⁵⁴

La norma realiza una primera definición de discriminación al señalar:

Artículo 2°: Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.⁵⁵

Entendemos que, a partir de esta norma, no se admiten legalmente requisitos subjetivos como “buena presencia” o “excelente presentación personal”, que normalmente eran una forma de encubrir criterios racistas de selección. Tampoco deben aceptarse requisitos encubiertos, como “fotografía reciente”, que tenían también este tipo de connotación, más aún cuando solía pedirse “fotografía reciente a color”.

La norma fue reglamentada por el Decreto Supremo N.° 002-98-TR, al precisar que su ámbito de aplicación incluye “las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo”.⁵⁶

Además, señala la obligación de los medios de comunicación masiva de brindar información a la autoridad de Trabajo sobre quiénes son los anunciantes que publiquen ofertas de empleo discriminatorias,⁵⁷ lo cual en algunos casos es necesario, porque existen empresas que no se identifican con claridad.

Es especialmente importante precisar que no son prácticas discriminatorias las ofertas de empleo sustentadas en una justificación objetiva o razonable:

Artículo 3°.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.⁵⁸

54 Congreso de la Republica. Ley N.° 27270, *Ley contra actos de discriminación*, 2000. La norma original hacía referencia a “las ofertas de empleo”.

55 *Ibid.*

56 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Decreto Supremo N.° 002-98-TR; Reglamenta prohibición de discriminación en ofertas de Empleo*, artículo 1°. 1998.

57 *Ibid.*, artículo 2°.

58 *Ibid.*

De esta manera, se recoge lo que señala el Convenio N.º 111 sobre la calificación laboral de buena fe, aunque en la práctica, las posibilidades de aplicar esta excepción para una selección por motivos raciales son muy escasas. Solo podría comprenderse si se tratara de un actor que va a representar a un personaje que tiene ciertos rasgos físicos.

Resulta oportuno indicar que la norma aclara que no es una justificación razonable la supuesta preferencia subjetiva de los clientes:

Artículo 4º: No se considera justificación objetiva y razonable y por lo tanto constituye práctica discriminatoria, para los fines del Artículo 2º de la Ley, aquella referida a las preferencias subjetivas de los clientes, o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona. Tampoco se considera que existe una justificación objetiva y razonable cuando se excluye al postulante, en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.⁵⁹

De esta manera, un empleador no podrá basarse en que los clientes, supuestamente, prefieren a personas de rasgos blancos por ninguno de los atributos subjetivos relacionados a ellos (belleza física, mejor educación, don de mando, mejores conexiones sociales o simpatía).

Si bien estas normas tienen un carácter positivo, debe señalarse que las ofertas de empleo son la práctica más visible y fiscalizable del propio proceso de contratación.

Sin embargo, en la actualidad, pueden existir prácticas que permiten a una empresa discriminar a los postulantes sin establecer requisitos abiertamente discriminatorios, como enviando las ofertas de empleo a determinados públicos como ciertas universidades. Eso sí, en este caso es más difícil realizar una selección por motivos raciales.

Pese a que las infracciones a estas normas laborales eran publicadas en medios abiertos, ya sea en avisos de periódicos o portales de internet que solicitaban personas de “buena presencia”, no se tomaron las medidas correctivas y oportunas del caso.

Solamente en el año 2013, cuando desde la sociedad civil se denunció un aviso que, además de “buena presencia”, pedía tez clara y una determinada estatura para una recepcionista, se decidió actuar al respecto. Ayudó a esta intervención el fuerte rechazo que generó este aviso en la opinión pública, dado, además, que el anunciante era una universidad propiedad de un congresista.

Desde entonces, las ofertas de empleo discriminatorias han disminuido sustancialmente, pues los anunciantes y los medios de comunicación han tomado conciencia sobre esta prohibición.

59 *Ibid.*

3.2.3. Despido por motivo discriminatorio

En cuanto al despido o cese de la relación laboral, el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone:

Artículo 29°. Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.⁶⁰

Como indica el artículo 34°, si se declara la nulidad de un despido, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en su puesto de trabajo y, según el artículo 40°, le corresponden también las remuneraciones que debió percibir desde la fecha del despido.

La reposición del trabajador debe producirse en las 24 horas siguientes a la resolución y en las mismas condiciones en las que se encontraba, sin sufrir ningún desmedro económico. El empleador que no cumpla con la reposición, será sujeto de una multa.⁶¹

En caso que lo desee, el trabajador puede optar por una indemnización, que será de una remuneración y media mensual por cada año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones mensuales.⁶²

El plazo que tiene el trabajador para presentar la demanda es de 30 días naturales desde que se produce el despido discriminatorio, salvo que exista una imposibilidad por encontrarse fuera del país o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.⁶³

3.2.4 Mobbing u hostigamiento racista

En la legislación peruana, existe un tratamiento bastante reducido para los casos de mobbing u hostigamiento laboral, considerándose entre ellos los casos de discriminación que originan nulidad.

Efectivamente, el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que equivalen a despido los actos de hostilidad, entre ellos los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Se precisa, además, que el trabajador, antes de actuar judicialmente, debe dirigirse a su empleador:

Antes de accionar judicialmente, el trabajador deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad y otorgándole un plazo no menor de 6 días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.⁶⁴

60 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Sobre productividad y competitividad laboral*. 1997.

61 *Ibid.*, artículo 42°.

62 *Ibid.*, artículo 38°.

63 *Ibid.*, artículo 36°.

64 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Op. cit.* 1997

Sin embargo, salvo que la persona afectada tenga el respaldo de un abogado, es muy difícil que realice esta gestión previa por su propia cuenta, pues hay mucho temor al despido o las represalias.

De otro lado, esta situación solamente tiene sentido si el empleador está avalando las prácticas discriminatorias, porque pudiera ser que no estuviera involucrado.

Por otro lado, la norma le otorga dos posibilidades al trabajador hostilizado:

Artículo 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.⁶⁵

Lo que no se aprecia en nuestra legislación son políticas destinadas a prevenir o sancionar las prácticas de mobbing en los centros laborales, o a sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre la discriminación en sus diferentes variantes. De hecho, la única práctica que aparece específicamente sancionada es el acoso sexual.

3.3. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

La “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación” fue aprobada el 10 de septiembre del 2013, por Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR y es un mecanismo destinado a evitar la discriminación en los procesos de contratación de personal.

Creemos que, así, se cumple el mandato señalado por el Tribunal Constitucional, que determina que el Estado debe tener una obligación positiva frente a la discriminación.⁶⁶ Es decir, no puede quedarse simplemente en la sanción: tiene que promover el cese de la discriminación y la desigualdad, y prevenir las prácticas más reiteradas.

La Guía presenta una serie de recomendaciones para que tanto los empleadores como las agencias de empleo eviten situaciones de discriminación en los procesos

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Tribunal Constitucional. *Op. cit.* 2003.

de selección de personal y en el ejercicio sus las actividades laborales. La Guía también busca establecer criterios para definir cuándo se está ante una situación de discriminación.

Un aspecto susceptible de mejora es que la Guía amplió su alcance con información que sirva al uso de los trabajadores y las organizaciones. Ello fortalecería el sentido con el cual fue elaborada –desde una perspectiva de derechos- y por lo tanto constituiría también un poderoso instrumento que contribuya con el conocimiento de los mecanismos para enfrentar situaciones de discriminación.

Asimismo, resulta llamativa la precisión de que las pequeñas empresas también están obligadas a cumplir las normas sobre discriminación. En realidad, a veces se cree que estas, como las demás normas laborales, son una carga, cuando se trata de obligaciones que buscan garantizar derechos fundamentales. Ante esta percepción por parte de algunos empresarios, se ha hecho necesario realizar dicha puntualización.

Debe precisarse que la Guía se centra en el acceso al empleo, pues señala que su aplicación facilitará “la erradicación de la discriminación en otros aspectos de la relación laboral”.⁶⁷

Es interesante, además, que se promueva una gestión más eficaz de los recursos humanos, puesto que se centra en los requisitos objetivos para cada puesto de trabajo (la calificación ocupacional de buena fe) y no en aquellos subjetivos que aparecen en las convocatorias discriminatorias.

Igualmente, se considera positivo un ambiente laboral más diverso, donde los trabajadores pueden aportar “una amplia gama de talentos, habilidades, experiencias, red de contactos y culturas”. Lo interesante es que en realidad, los testimonios muestran que muchos peruanos son más bien hostiles a la diversidad y que muchas culturas y organizaciones promueven la uniformidad, asumiéndola como un valor (vestimenta uniforme, perfil muy similar de los trabajadores, incluyendo edad, estatura o contextura).

Otro aspecto susceptible de mejora, tiene que ver con el manejo de algunos conceptos básicos, como el de *racismo*, *raza* y *étnica*. Es fundamental precisar su definición, alcances y operacionalización en el ámbito laboral.

La Guía también hace precisiones sobre la discriminación directa y la indirecta: señala que la directa es más evidente y brinda ejemplos de ofertas de empleo y prácticas discriminatorias en la contratación.

En cuanto a la discriminación indirecta, precisa que se produce cuando se establece una diferencia de trato por motivos aparentemente inofensivos o neutrales; pero que

67 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación*. 2013, p. 9.

afecta de manera bastante desfavorable a un grupo vulnerable. Además, especifica la importancia de considerar el impacto adverso que puede tener una disposición.⁶⁸ Esta aclaración puede ser muy importante no solamente para las ofertas de empleo, sino para todas las etapas de una relación laboral.

Por último, es valioso señalar que la Guía tiene una visión muy amplia sobre oferta de empleo: no solo se trata de los avisos en los periódicos, como probablemente se pensó inicialmente. Por ello, ahora se detalla la inclusión de circulares, boletines, ventanas pop up en páginas web, correos electrónicos, etc.

3.4. ORDENANZAS REGIONALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

A las normas nacionales que enfrentan la discriminación laboral, deben añadirse las ordenanzas regionales contra la discriminación, que se vienen aprobando desde el año 2008. A través de ellas, los gobiernos regionales han buscado dar disposiciones específicas para prevenir y sancionar las prácticas discriminatorias dentro de su ámbito territorial. En muchos casos, por sus valiosos aportes, estas normas regionales deberían tener alcance nacional.

Al respecto, son seis las ordenanzas regionales que, de forma específica, abordan el ámbito laboral al señalar las diversas situaciones en que la discriminación se encuentra prohibida. Estas corresponden a las regiones de Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Huancaavelica, Junín y Madre de Dios.

A continuación, mostramos el artículo 9º de la Ordenanza N° 017-2008, de Apurímac, que ha sido reproducido textualmente en las otras cinco ordenanzas.

Artículo 9º: Actos discriminatorios expresamente prohibidos. (...)

1) En el ámbito laboral público y privado:

a) Restringir la oferta de trabajo y empleo o impedir o limitar el acceso, el ascenso o la permanencia en un puesto de trabajo o a las garantías con base en alguno de los motivos enunciados en el Artículo 5º.

b) Establecer diferencias en la remuneración, viáticos, comisiones, capacitaciones laborales, prestaciones sociales y en las condiciones laborales para trabajos iguales o de igual valor, duración y eficacia sobre la base de alguno de los motivos enunciados en el Artículo 5º.⁶⁹

68 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Ibid.*, pp. 13-14.

69 Ardito, Wilfredo. *Las Ordenanzas contra la Discriminación, Cuaderno de Trabajo N.º 13*. Lima, Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.

Podemos apreciar que este artículo tiene una enumeración más precisa que las normas laborales nacionales, al incluir temas como los viáticos, las prestaciones sociales y la necesidad de considerar de la misma forma actividades de igual valor, duración y eficacia.

El aspecto más relevante desde el punto de vista étnico-racial es que las seis ordenanzas han incluido la prohibición de solicitar fotografías en las ofertas de empleo. Así lo indica la Ordenanza de Huancavelica en su artículo 9.e:

- e) Incluir como requisito para la contratación la presentación de una fotografía o “buena presencia”.⁷⁰

Queremos precisar que la prohibición de pedir buena presencia está vigente desde la Ley N.º 26772, porque no es un criterio objetivo. Sin embargo, no existía claridad respecto a la prohibición de una fotografía. Las Ordenanzas han optado por prohibir este requisito de manera explícita.

⁷⁰ *Ibid.*

Tabla N.º 2. Normas Nacionales

Normas	Contenido
Constitución Política de 1993	<p>Artículo 2º. Toda persona tiene derecho (...)</p> <p>2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.</p> <p>Artículo 23º (...)</p> <p>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p> <p>Artículo 26º. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <p>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>
Decreto Supremo N.º 009-TR-2006, Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo.	<p>Artículo 25º. Se considera infracción muy grave a las relaciones laborales:</p> <p>25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.</p>
Ley N.º 26772, modificada por Ley N.º 27270	<p>Prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo.</p>
Decreto Supremo N.º 002-98-TR, Reglamento de la Ley N.º 26772	<p>Precisa que la prohibición de ofertas de empleo discriminatorias se extiende a agencias de empleo y entidades intermediarias (art. 1º).</p> <p>Aclara que no son prácticas discriminatorias las exigencias que están sustentadas en una justificación objetiva y razonable, de acuerdo a la actividad laboral en concreto (art. 3º).</p> <p>Precisa que no es una justificación objetiva y razonable y, por lo tanto, constituye práctica discriminatoria, la referida a las preferencias subjetivas de los clientes (art. 4º)</p>
Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR)	<p>Señala que es nulo el despido que tenga por motivo la por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma (art. 29º).</p> <p>El trabajador tiene derecho a ser repuesto en su puesto de trabajo (art. 34º) y a las remuneraciones que debió percibir (art. 40º) o a optar por una indemnización (art. 38º).</p>
Decreto Supremo N.º 007-TR-2008, Ley MYPE	<p>Precisa que en toda empresa, cualquiera que sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se debe garantizar que los trabajadores no sean discriminados a raíz de su raza, credo, género, origen y, en general, por cualquier característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación, al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal (art. 37, inc. 4).</p>
Ordenanzas regionales de Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Junín y Madre de Dios.	<p>Precisan que está prohibido restringir la oferta de trabajo y empleo, o impedir o limitar el acceso, el ascenso, la permanencia en un puesto de trabajo o a las garantías por motivos discriminatorios (art. 9a).</p> <p>Se prohíbe también establecer diferencias en la remuneración, viáticos, comisiones, capacitaciones laborales, prestaciones sociales y en las condiciones laborales para trabajos iguales o de igual valor, duración y eficacia (art. 9b).</p> <p>Se prohíbe incluir como requisito para la contratación la presentación de una fotografía o "buena presencia" (art. 9e).</p>

3.5. LAS POLÍTICAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

3.5.1. Ley de Igualdad de Oportunidades

En el año 2007, fue promulgada la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que señala una serie de compromisos del Estado peruano frente a la discriminación de la mujer.

El artículo 6º hace especial referencia a la problemática de las mujeres que sufren discriminación por motivos étnico-raciales y pone énfasis en las disposiciones que deben cumplir tanto el Poder Ejecutivo como los gobiernos regionales y locales:

Artículo 6º: De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales

El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...)

g) Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.⁷¹

Se trata de un principio fundamental, puesto que, entre las víctimas de discriminación étnico-racial, las mujeres son las más excluidas. Además, de esta manera se coincide con las recomendaciones generales y particulares del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

3.5.2. Políticas Promovidas por el Ministerio de Cultura

La discriminación étnico-racial en el ámbito laboral ha sido incorporada en diversos documentos normativos emitidos por el Ministerio de Cultura, en lo referente a la población indígena y afroperuana. Se trata de esfuerzos del Estado peruano que van en la línea con lo que viene ocurriendo en América Latina, donde se busca dar visibilidad a los sectores tradicionalmente excluidos y enfrentar la deuda histórica

⁷¹ Congreso de la República. *Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. 2007.

que tienen las sociedades y que se expresa en las brechas étnicas en lo referente a condiciones de vida que todavía se manifiestan.⁷²

Se reconoce, así, que la desigualdad que enfrenta dicho sector de peruanas y peruanos se debe, en buena medida, a las prácticas de segregación laboral.

Tenemos, en primer lugar, la Resolución Ministerial N.º 339-2014-MC, que aprueba el “Documento de orientaciones para la implementación de políticas públicas para población afroperuana”. Dicha norma señala, específicamente, la problemática laboral:

En materia de los derechos laborales

- Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento con el objeto de lograr la inserción laboral y autoempleo en condiciones de trabajo decente y sin discriminación de la población afroperuana.
- Impulsar acciones que contribuyan a evidenciar y supervisar prácticas de reclutamiento laboral discriminatorias, con especial énfasis en población afroperuana.
- Estimular la implementación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la inserción al mercado laboral, en particular en relación a las mujeres afroperuanas.
- Incentivar la implementación programas de promoción del empleo desde un enfoque diferencial beneficiando, particularmente, a jóvenes afroperuanos y desarrollando acciones afirmativas para su aplicación.
- Coadyuvar a la adopción de medidas que eliminen la segregación ocupacional que afecta a la población afroperuana en el empleo, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la lucha contra los estereotipos raciales que afectan a esta población.⁷³

En ese sentido, aunque de una manera más amplia, que incluye a los afroperuanos y a la población indígena, el Decreto Supremo N.º 003-2015-MC aprobó la Política de Transversalización del Enfoque Intercultural.

El documento no está asumiendo la interculturalidad desde un punto de vista superficial, centrándose en expresiones artísticas o folklóricas, sino que considera que la interculturalidad solo puede ser comprendida mediante el respeto a las demás culturas, y esto implica aprender a no discriminar. Por ello, señala con preocupación

72 Valdivia, Néstor. “El uso de categorías étnico/raciales en censos y encuestas en el Perú: balance y aportes para una discusión”. *Documento de Investigación 60º*. Lima, GRADE, 2011, p. 19.

73 Ministerio de Cultura. *Resolución Ministerial N°339-2014-MC*. 2014.

las condiciones sociales de desigualdad que viven indígenas y afroperuanos, subrayando la problemática del empleo.

Debemos destacar que uno de los pilares de la Política de Transversalización, el Eje III, se refiere a la eliminación de la discriminación racial. Dentro del lineamiento 1 de dicho Eje, se señala: “Garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo”.⁷⁴

Al respecto, estos son los tres incisos más relevantes en lo referente a las relaciones laborales.

2. 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. (...)

4. Generar mecanismos que permitan prevenir, erradicar y sancionar la reproducción de discursos racistas y prácticas discriminatorias en instituciones públicas y privadas.

5. Fomentar la coordinación, cooperación y el seguimiento de las actuaciones de las instancias públicas y privadas en materia de la lucha contra la discriminación étnico-racial.⁷⁵

Como observamos, de acuerdo a la mencionada norma, toda empresa o institución debería tener mecanismos que le permitan prevenir y sancionar las prácticas o discursos racistas. Por lo tanto, es también labor del Ministerio de Cultura que existan mecanismos al interior de las empresas para enfrentar la discriminación.

Finalmente, tenemos el Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana (PLANDEPA), aprobado por Decreto Supremo N.º 003-2016-MC, el 14 de julio del 2016. Dicha norma es, hasta el momento, la disposición más avanzada para enfrentar los problemas de discriminación y exclusión que sufre la población afroperuana.

El PLANDEPA se basa en los hallazgos del EEPA, donde se refleja la relación entre la discriminación y la pobreza, así como las prácticas de exclusión existentes en espacios laborales. Se destaca la existencia de una continuidad laboral a nivel familiar, según la cual los hijos de trabajadores no calificados, agricultores y obreros tienden a reproducir la actividad de sus padres sin que existan posibilidades de movilidad social.⁷⁶

Dicho plan se basa en el Documento de orientaciones para la implementación de políticas públicas para población afroperuana, pero asume, además, nuevos ele-

⁷⁴ Ministerio de Cultura. *Decreto Supremo N.º 003-2015-MC*. 2015.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Ministerio de Cultura. *Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana*. 2016, pp. 42-43.

mentos teóricos como la reparación al pueblo afroperuano por los agravios históricamente sufridos.

De esta manera, en el “objetivo estratégico 3º”, referido a “Promover el desarrollo social, político, económico, productivo y cultural de la población peruana con identidad e igualdad de oportunidades”⁷⁷, se plantean tres estrategias en materia laboral:

3.1. Capacitar a funcionarios y funcionarias para identificar y atender eficazmente casos de discriminación y ausencia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

3.2. Fomentar que los programas de promoción del empleo incluyan el enfoque intercultural.

3.3. Implementar una política de acción afirmativa orientada a la contratación de trabajadoras y trabajadores afroperuanos en el sector público.⁷⁸

Como se aprecia, las dos primeras estrategias no solo deberían beneficiar a la población afroperuana, sino también a la indígena, que también se encuentra discriminada racialmente.

La tercera estrategia, referida al empleo en el sector público, tiene como meta específica el incremento de trabajadores afroperuanos en las entidades estatales. Se trata de estudiar una política de acción afirmativa, con una meta de 3%.⁷⁹ Como veremos más adelante, este tipo de políticas se están llevando a cabo en otros países de la región (Ecuador y Brasil), así como en otras latitudes (Estados Unidos). En todos estos lugares, se ha considerado la existencia de una serie de barreras para el empleo adecuado de los afrodescendientes, que motiva una intervención estatal. El cumplimiento de esta estrategia será responsabilidad de SERVIR.

Una estrategia adicional que plantea el PLANDEPA, con repercusiones en el ámbito laboral, es la N.º 3.6, sobre garantizar la continuidad de la población afroperuana en la educación superior, mediante acciones afirmativas.⁸⁰ Para ello, debe existir un esfuerzo conjunto de instituciones, como el INEI, el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales. Estos últimos podrían plantear becas dirigidas, especialmente, a los jóvenes afroperuanos. Al año 2020, el objetivo es que la tasa de conclusión de la educación superior para afroperuanos entre 25 y 34 años sea de 10%, lo que quiere decir una elevación del porcentaje actual.⁸¹

77 *Ibid.*

78 *Ibid.*

79 *Ibid.*, p. 69.

80 *Ibid.*, p. 63.

81 *Ibid.*, p. 69.

Existe, sin embargo, una política que el Estado deberá asumir para que el cumplimiento de estas estrategias pueda ser factible: incorporar la variable étnica al registro de los trabajadores.⁸² Esta estrategia también está contemplada por el PLAN-DEPA, como parte del primer Objetivo Estratégico, referido a garantizar la visibilidad estadística de la población afroperuana.

El éxito de este objetivo permitirá diseñar políticas más efectivas, que permitan enfrentar todos los aspectos de discriminación y exclusión hacia la población afroperuana.

82 *Ibid.*, p. 62.

IV

LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN EL PERÚ

4.1.1. Negación y naturalización

La característica más marcada de la discriminación étnico-racial en el Perú es que, a pesar de ser una situación omnipresente, ha sido tradicionalmente negada por muchas personas, incluyendo autoridades, académicos y hasta las propias víctimas.⁸³ De hecho, muchos peruanos reaccionan airadamente cuando en las redes sociales se difunde un caso de discriminación explícita y violenta, pero no llegan a percibir que la discriminación cotidiana está mucho más presente.

En realidad, reducir el racismo a algunos casos aislados y no verlo en su dimensión cotidiana es un mecanismo de defensa de muchos peruanos para no sentirse afectados por el problema. Al haberse producido una naturalización de la discriminación, muchas personas sostienen que no son discriminadoras y que se limitan a tratar de manera diferente a quienes efectivamente son diferentes. Paralelamente, la negación permite a las víctimas de racismo pasar por alto una experiencia profundamente dolorosa.⁸⁴

En el fondo, los peruanos hemos interiorizado que no todos tienen derecho a un mismo trato. Ejemplos de situaciones de discriminación naturalizadas son la existencia de cuartos y baños de servicio en numerosas viviendas, la prohibición para

83 Ardito, Wilfredo. *Op. cit.* 2009, p. 5.

84 En las encuestas realizadas hasta hace pocos años, un abrumador porcentaje de peruanos negaba haber sufrido racismo alguna vez, incluidos los afroperuanos y los indígenas. En cambio, cuando a la población se le pregunta si conoce de estos casos, el porcentaje es elevadísimo. Ministerio de Cultura. *Estudio Especializado Sobre la Población Afroperuana*. Lima, GRADE, 2015, p. 74.

los trabajadores de limpieza de comer con los demás empleados o el uso exclusivo del castellano en las comunicaciones del Estado. En todos estos casos, la discriminación no es percibida como una situación condenable o injusta, sino la simple reacción a diferencias naturales entre las personas.⁸⁵

En el ámbito laboral, pese a que es muy visible la ausencia de personas de rasgos andinos o afroperuanos en determinadas posiciones laborales asociadas a prestigio (gerentes generales) o belleza (medios de comunicación),⁸⁶ la naturalización logra que una situación que podría ser indignante resulte socialmente aceptada.

La negación del racismo ha provocado que las empresas privadas y las instituciones públicas carezcan de mecanismos para prevenir y sancionar las prácticas de discriminación racial hacia el público y entre sus propios integrantes.⁸⁷

4.1.2. La jerarquización de las diferencias

Si bien en todas las sociedades existe diversidad, en el Perú las diferencias son motivo de desigualdad, discriminación y establecimiento de relaciones jerárquicas.⁸⁸ Existe un modelo de peruano exitoso, que es, a su vez, similar al anglosajón exitoso. Mientras más nos parecemos a él, aunque sea en características externas, consideramos que nos encontramos en un nivel superior y sentimos mayor motivo para discriminar o menospreciar al otro.⁸⁹

La jerarquización de las diferencias no solo se produce en el ámbito étnico-racial, también afecta a muchas personas que simplemente no pueden cambiar su situación, como las mujeres, las personas con discapacidad o las de más edad. Muchas veces, como ocurre con las víctimas del racismo, todas estas personas son percibidas como destinadas a la subordinación o, en el mejor de los casos, a un trato paternal o condescendiente.

La jerarquización se puede hacer visible, inclusive, entre profesionales. Dentro de una misma empresa o institución puede manifestarse entre quienes pertenecen a diferentes áreas.⁹⁰

85 Otro ejemplo es la frecuente práctica de usar las zonas más pobres, donde vive población indígena, como “lugares de castigo” para profesores, policías o médicos que han cometido alguna falta, lo cual demuestra un total menosprecio por los derechos de la población que vive en dichos lugares.

86 Ardito, Wilfredo. *Discriminación y Programas de Televisión. Consultoría sobre estereotipos y discriminación en la televisión peruana*. Lima, ConcorTV (publicación virtual), 2014, p. 40.

87 Ardito, Wilfredo. “Responsabilidad social empresarial y discriminación”. En: *Derecho PUCP*, volumen 64. Lima Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010b, p. 245.

88 Ardito, Wilfredo. “Patrones de la Discriminación en el Perú”. En: *Conferencias Descentralizadas Alfa. Grupos en Situación de Vulnerabilidad: Género y Discapacidad*. Lima, IDEHPUCP, 2015, p. 7.

89 A partir de los aportes hechos por Alberto Flores Galindo (1988) sobre el concepto de racismo para comprender la realidad peruana, se ha desarrollado una línea de pensamiento que lo ha seguido, que va desde Gonzalo Portocarrero, Ivan Degregori y otros.

90 Ardito, Wilfredo. *Op. cit.* 2010b, p. 248.

4.1.3. La discriminación acumulada

La discriminación acumulada, llamada también discriminación agravada o múltiple, se refiere a cuando una misma persona sufre, conjuntamente, varias situaciones de discriminación.⁹¹ De hecho, en nuestro país, la mayoría de víctimas de racismo, además, están padeciendo otras causales de discriminación.

Como confirman los estudios de la Universidad del Pacífico,⁹² una mujer blanca, de clase alta, en un proceso de contratación, pasa por una situación muy diferente que una mujer pobre, de rasgos indígenas, que proviene de una zona rural, habla quechua o aimara, o emplea su vestimenta tradicional, pues ella sufre de manera permanente muchas formas de racismo en todas las esferas de su vida.⁹³ Un ejemplo evidente de este problema son las trabajadoras del hogar.

En relación a las afroperuanas, junto con el racismo aparece la percepción hipersexualizada, que origina numerosos casos de acoso sexual y agresiones.⁹⁴ Se asume que ellas tienen menos derecho a la privacidad y que, probablemente por su baja condición económica, carecerán de mecanismos para defenderse.

Normalmente, junto con el aspecto étnico-racial, influye ser mujer, la condición económica, el apellido, la indumentaria, la estatura o hablar con marcado acento indígena. La discriminación acumulada es más difícil de enfrentar que la discriminación por una sola causal, sea machismo, racismo o cualquier otra de manera aislada.⁹⁵

4.1.4. La discriminación hacia las mayorías

Mientras que en otros países el racismo afecta, sobre todo, a grupos minoritarios, normalmente de inmigrantes o etnias que enfrentan discriminación sistémica; en el Perú, las víctimas se encuentran entre la mayoría de la población.

Se ha internalizado la noción de que los rasgos que reflejan más capacidad intelectual, belleza física o habilidad para las relaciones sociales son los rasgos europeos, que en el Perú son minoritarios. Por eso, se señala que, en nuestro país, las mayorías están minorizadas, pues son tratadas como si fueran una minoría.⁹⁶

91 Otro término que se usa en ámbitos académicos es “interseccionalidad”, pero la acumulación ofrece una mejor idea de superposición de causales sobre la misma persona. La PUCP tiene un Programa Estudios de Inclusión Interseccionalidad y Equidad.

92 Galarza, Francisco *et al.* “Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima”. En: *Discriminación en el Perú. Exploraciones en el Estado, la Empresa y el Mercado Laboral*. Lima, Universidad del Pacífico, 2012, p. 123.

93 Aunque el racismo se basa, aparentemente, en criterios fenotípicos, muchas situaciones que originan rechazo son manifestaciones culturales (vestido, idioma y costumbres).

94 “Cuando ven [a] una mujer negra inmediatamente la relacionan con lo sexual -en una evidente sobredimensión de su sexualidad. Muñoz, Rocío. *Representaciones sociales de las mujeres afroperuanas: prejuicios y estereotipos*. Lima, PUCP, Facultad de Ciencias Sociales, 2010, p. 20.

95 Reid, Claire. *Las Jerarquías Invisibles de la Discriminación en la Ciudad de Abancay*. Lima, APRODEH, 2008, p. 25.

96 Ardito, Wilfredo. *Op. cit.*, 2014, p. 6.

4.1.5. Racismo y xenofobia

En otros países, el racismo afecta, en especial, a la población inmigrante o a quienes, habiendo nacido en un determinado país, pueden ser confundidos con inmigrantes por sus rasgos físicos. En cambio en el Perú, las víctimas del racismo son los propios peruanos.⁹⁷

En lugar de xenofobia, nuestra sociedad conserva marcados niveles de xenofilia, esto es, atracción muy elevada por las personas extranjeras, pues se trata con más consideración a quienes tienen el fenotipo europeo. Los peruanos que tienen dichos rasgos poseen también mayores posibilidades de contratación y ascenso en la esfera laboral.

Quienes sufren el racismo son aquellos peruanos de rasgos más autóctonos. De hecho, cuando más indígenas son los rasgos de un peruano, mayores posibilidades de discriminación deberá enfrentar. Algunos elementos adicionales, como el apellido indígena, incrementan las posibilidades de sufrir discriminación.

Debe señalarse que los extranjeros también pueden sufrir discriminación, en el caso de que, por sus rasgos físicos, sean confundidos con peruanos indígenas, lo cual ocurre con muchos latinoamericanos.

Igualmente, los afroperuanos señalan que pueden recibir un mejor trato cuando se les considera extranjeros, pero que esto cambia cuando el interlocutor sabe que son peruanos.⁹⁸

4.1.6. Autorracialización y heterorracialización

Debido al elevado grado de mestizaje existente en nuestro país, muchas personas no son marcadamente identificables con una determinada etnia o raza. Es más, la autorracialización, es decir la atribución de una raza que hace una persona sobre sí misma no necesariamente coincide con la heterorracialización, que se refiere a la raza que los demás perciben sobre dicha persona.⁹⁹

De esta manera, es sumamente factible que una persona sea considerada blanca por algunos observadores, y chola o negra por otros. Diversos elementos, como la vestimenta, la posición económica o la manera de hablar, pueden influir en que sea catalogada de una manera u otra. Igualmente, la experiencia particular del observador puede marcar dicha categorización: una persona de rasgos andinos puede ver a alguien mestizo como blanco, mientras una persona de origen europeo puede considerar a la misma persona como chola o indígena.

97 Ardito, Wilfredo. *Manual para enfrentar el racismo, la homofobia y la discriminación por contextura*. Lima, PUCP, 2016, p. 24.

98 Al respecto, véase numerosos testimonios en esta investigación.

99 Kogan, Liuba. *Desestabilizar el racismo: El silencio cognitivo y el caos semántico. Documento de trabajo*. Lima, Universidad del Pacífico, 2010, pp. 5-6.

En el Perú, por lo tanto, la identidad racial de muchas personas tiene características contextuales. En comparación con países con menos mestizaje, en nuestro país no existe tanta precisión sobre quiénes son los discriminados. Esto hace más difícil trazar políticas contra la discriminación.

Pese a ello, hay un porcentaje de peruanos conformado, indudablemente, por indígenas, blancos, afroperuanos o asiáticos. En estos sectores no se ha producido mestizaje, porque sus antepasados no llegaron a tener relaciones con otros grupos étnicos.¹⁰⁰

El hecho de que una gran parte de la población peruana sea mestiza, no quiere decir que todos lo sean. El peligro de generalizar el mestizaje es que se eliminan otras identidades como las que tienen los indígenas, los afroperuanos, los asiáticos o los descendientes de otros inmigrantes (judíos, palestinos, europeos, etc.). Las prácticas discriminatorias son mucho más visibles cuando estamos ante peruanos que no son mestizos, a lo cual han apuntado los recientes estudios de la Universidad del Pacífico.¹⁰¹

4.1.7. La asimilación como estrategia para enfrentar la discriminación étnico-racial

Una estrategia de muchas víctimas del racismo en el Perú no ha sido denunciar, protestar o rechazar el maltrato, sino procurar asimilarse al discriminador. Esta situación tuvo carácter masivo mediante el proceso de desindigenización de millones de personas de rasgos andinos, que, al migrar a las ciudades, impidieron que sus hijos hablen quechua,¹⁰² evitaron la vestimenta indígena y buscaron, inclusive, ponerles nombres en inglés a sus hijos.¹⁰³

En el Perú, la asimilación es posible en algunos casos, porque las diferencias raciales o étnicas no son tan marcadas como en otros países: algunas personas indígenas pueden intentar pasar por mestizas y algunos mestizos logran pasar por blancos, si realizan ciertos cambios en su manera de vestir y de comportarse. De esta manera, la búsqueda del progreso es confundida con la asimilación del modelo dominante, al punto que llega a negarse, explícitamente, el tener alguna identidad con los grupos que históricamente fueron sojuzgados.¹⁰⁴

100 En este aspecto, hacemos referencia al mestizaje desde el punto de vista biológico, puesto que es muy posible que peruanos de ascendencia europea, indígena o afroperuana compartan muchos elementos culturales.

101 Galarza, Francisco et al. *Op. cit.*, 2012, p. 119.

102 Sobre el elevado porcentaje de padres indígenas que no le enseñan su lengua materna a sus hijos, véase Benavides, Martín et al. *Estado de la Niñez Indígena en el Perú*. INEI e UNICEF, 2010, p. 12.

103 En realidad, la conversión de los indígenas andinos en “mestizos” era un proyecto intencional, promovido por las élites peruanas, que consideraban que la educación lograría que los indios perdieran su condición de tales. Valdivia, Nestor. *Op. cit.*, 2011, p. 92.

104 Solano et al. señalan que existe evidencia de que, entre ciertos grupos históricamente excluidos y

Existen muchas presiones sociales sobre las mujeres para que se tiñan el cabello, y en el caso de las afroperuanas, para que se lo alisen. Sin embargo, la discriminación puede mantenerse, porque va más allá de la vestimenta o el lugar de residencia, y esto puede generar mucha frustración.

En la actualidad, solo una reducida minoría de indígenas se reconoce como tal. En la mayoría de los casos, consideran que ser indígena es ser ignorante o pobre, por lo que una persona debe negarlo si busca progresar. Al respecto la Encuesta Nacional Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2015, del INEI reporta que una minoría de peruanos se reconoce como indígena y un porcentaje mucho menor, de los que podrían ser, se reconoce como afroperuano.

Lo más terrible del proceso de asimilación es que puede implicar asumir el comportamiento maltratador; de esta manera, muchas personas creen que discriminar es una forma eficaz de evitar ser discriminados. El maltrato suele producirse hacia quien es considerado “más indio” o “más negro” por otras personas. Para ello, pueden existir sutiles diferencias en cuanto al color de piel y otros fenotipos que llevan a producir esta distinción. Al mismo tiempo, pueden tomarse otros elementos culturales o económicos para distinguirse, dentro de lo que Jorge Bruce ha llamado el “narcisismo de las pequeñas diferencias”.

Por todo lo mencionado, la víctima de racismo muchas veces no encuentra solidaridad, sino que representa una oportunidad que tienen los demás para sentir que no son “tan cholos” o “tan negros”. Esta situación también es frecuente en el ambiente laboral.

4.2. EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN SISTÉMICA

La discriminación sistémica se manifiesta cuando un grupo social experimenta condiciones de vida manifiestamente inferiores al resto de la sociedad, sufre exclusión, violencia y marginación de manera permanente. Sin embargo, el resto de los ciudadanos, lejos de ver esta situación como un problema, atribuye la responsabilidad al propio grupo, pues prevalecen contra ellos numerosos estereotipos negativos. Normalmente, la exclusión es tan fuerte que no existen canales de representación para que las víctimas canalicen sus demandas ante las autoridades y los medios de comunicación.

Nadie se siente responsable por su situación y, en realidad, es difícil encontrar un culpable, porque la población mayoritaria ha sido socializada y asume que se trata

discriminados, se manifiesta un rechazo a sus orígenes ancestrales, lo cual “tiene una explicación desde la psicología social, en la medida que la identidad social se basa principalmente en una evaluación positiva del autoestima”. Por lo tanto, se comprende que quienes pertenecen a “grupos andinos, amazónicos y afrodescendientes, al ser percibidos socialmente como grupos de bajo estatus y cargados de estereotipos negativos” terminen optando por rechazar esa identidad (p. 168). Solano, Dante, *et al. Auto-identificación étnica, valores y su relación con el voto en las elecciones presidenciales peruanas del 2011 en una muestra de jóvenes universitarios*. 2011.

de un grupo indeseable o una carga para la sociedad. Las víctimas de discriminación sistémica sufren múltiples situaciones de discriminación indirecta, que generan desventajas en el acceso a derechos fundamentales y menos oportunidades para mejorar su situación. En los casos más graves, se producen muchos actos violentos hacia los miembros de este grupo, pero quedan impunes y la sociedad responsabiliza de ellos a las propias víctimas.

En otros países, las víctimas de discriminación sistémica pueden ser los inmigrantes, los gitanos o las minorías religiosas. En el Perú, se encuentran en esta situación los afroperuanos, los indígenas y campesinos que viven en las zonas rurales, especialmente las mujeres.

La discriminación sistémica de afroperuanos e indígenas ha sido reflejada en varios estudios recientemente publicados por el Ministerio de Cultura, la UNICEF y otras instituciones, así como por las encuestas o bases de datos que toman en cuenta la identidad étnica de los sujetos.

De esta manera, se constata que existe una estrecha relación entre la exclusión social y la discriminación:

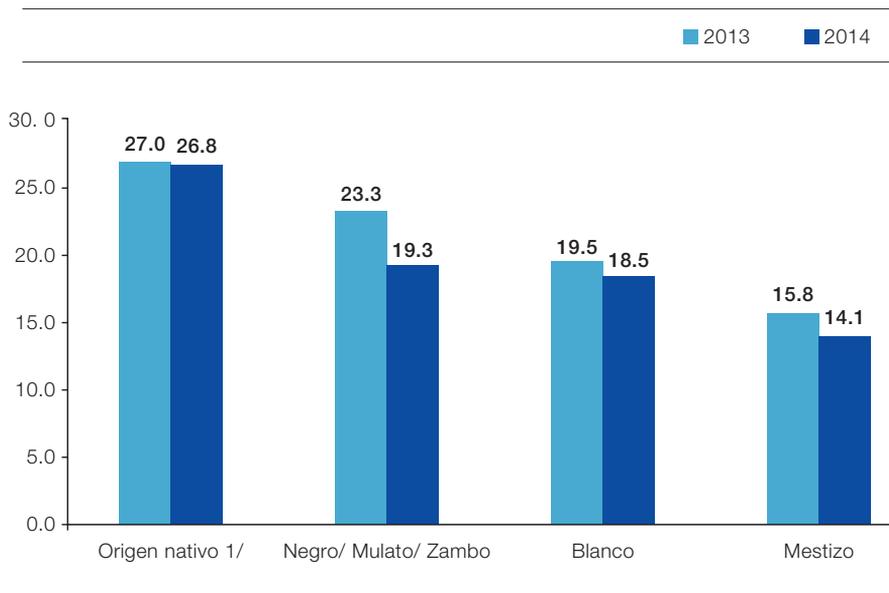
La exclusión social alude a los mecanismos institucionales que les impiden acceder a bienes materiales, servicios sociales, vivienda, crédito, capital y otros recursos, así como a participar plenamente en las esferas de la vida social, cultural y política del país (Figuroa *et al.*, 1996; Torero *et al.*, 2004). En cambio, la discriminación hace referencia a los procesos de maltrato o trato diferenciado motivados por razones de origen social, lengua, género, vestimenta, cultura o 'raza' (Benavides *et al.*, 2013, pp. 22-23).¹⁰⁵

¹⁰⁵Ministerio de Cultura. *EEPA*. 2015, p. 15.

El siguiente gráfico, tomado de una publicación del INEI, señala que es significativamente más pobre que aquella población que tuvo alguna lengua amazónica y el castellano como lengua materna:¹⁰⁶

Perú: Incidencia de la pobreza, según origen étnico, 2013 - 2014

(Porcentaje del total de la población de cada origen étnico)



1/ Incluye, los de origen quechua, aymara y origen amazónico.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

En cuanto a la población afroperuana, el reciente Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), promovido por el Ministerio de Cultura, muestra que, a nivel nacional, los indicadores de pobreza de los afroperuanos son menores que los del resto del país. No obstante, si tomamos en cuenta las zonas donde ellos viven, podemos apreciar que esos lugares se encuentran entre los más pobres y con menos oportunidades.¹⁰⁷

106 Instituto Nacional de Estadística e Informática 2015; Perú, Perfil de la pobreza por dominios geográficos 2004-2014. Página pp.118 gráfico 6.4.

107 Ministerio de Cultura. EEPA, 2015, p. 15. Asimismo, el estudio muestra que los afroperuanos enfrentan mayores problemas de hacinamiento que el resto de la sociedad (p. 32).

Para ello, se analizan factores como la deserción escolar de los adolescentes afroperuanos¹⁰⁸ y de los indígenas.¹⁰⁹

El EEPA señala que apenas el 26.4% de la población afroperuana económicamente activa cuenta con un contrato laboral firmado, y que este porcentaje se eleva al 34% en el caso de Lima, pero llega a ser apenas del 13% entre los afroperuanos de la Costa Norte.¹¹⁰

También muestra que alrededor del 4.5% de los afroperuanos que se encuentran en la PEA son profesionales, lo cual implica un incremento respecto del estudio anterior, donde apenas superaban el 2%. Otra hipótesis para este incremento sería que más profesionales afroperuanos estuvieron dispuestos a declararse como tales.¹¹¹

Tabla N.º 3. Grupo ocupacional jefes del hogar, población afroperuana

Empleo	Total		Lima		Lima no metropolitana		Costa Norte		Costa Sur		Costa Sur (Ica)		Total
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Grupo ocupacional del jefe de hogar													
Fuerzas armadas	0.23	0.20	0.40	0.36	0.42	0.53	0.16	0.10	0.13	0.11	0.13	0.12	1.75
Miembros de los poderes ejecutivo y legislativo, y de la administración pública o de empresas	0.75	0.58	0.53	0.50	0.42	0.53	1.10	0.68	0.67	0.57	0.67	0.58	0.00
Profesionales, científicos e intelectuales	4.38	4.68	5.96	6.17	4.18	3.46	4.23	4.57	2.93	2.79	2.97	2.82	2.34
Técnicos y profesionales de nivel medio	4.66	4.19	5.30	5.43	3.35	4.00	3.60	2.72	4.93	4.21	4.86	4.15	2.56
Empleados de oficina	2.24	2.35	3.97	3.96	3.77	1.60	1.72	1.56	0.93	1.08	0.94	1.09	2.11
Trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercado	21.77	20.19	24.77	24.98	20.08	20.27	15.65	13.37	23.97	21.64	23.89	21.54	10.66
Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios y pesqueros	10.21	12.93	2.52	2.05	6.28	12.27	18.78	24.77	10.65	13.93	10.12	13.52	20.67

108En el 2009, se indica que el 16% de los jóvenes afroperuanos entre 18 y 25 años había desertado para siempre de la escuela, logrando así menos de 6 años de educación, no por restricciones materiales, como ocurre con la población indígena, sino por un contexto familiar y educativo, y los mayores costos psíquicos de continuar estudiando (Castro *et al.*, citado en *Ibid.*, p. 48). El EEPA muestra un grado de deserción más reducido pero llama la atención que la tercera parte de los niños que dejaron el colegio lo hicieron “porque no les gusta” (*Ibid.*, p. 58).

109En este caso influyen mucho las enfermedades, lo que revela la alta vulnerabilidad de este sector. Benavides *et al.* *Op. cit.*, 2010, p. 80.

110Ministerio de Cultura. *EEPA*. 2015, p. 40.

111Ministerio de Cultura. *EEPA*. 2015, p. 44.

Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	15.2	14.27	18.01	17.57	19.25	17.61	10.80	9.62	16.11	15.20	16.33	15.37	10.34
Operaciones de instalaciones y máquinas y montadores	9.28	8.65	11.26	11.44	7.53	5.60	8.92	6.52	7.59	7.34	7.56	7.31	11.11
Trabajadores no calificados	31.28	31.96	27.28	27.56	34.73	34.12	35.05	36.10	32.09	33.12	32.52	33.50	38.45

EEPA. Grupo ocupacional de los afroperuanos jefes del hogar.¹¹²

*La segunda columna corresponde a los porcentajes incluyendo pesos muestrales.

Resulta interesante considerar que el porcentaje de afroperuanas que, en la actualidad, se desempeñan como profesionales o científicas es más del doble que el de los varones: 8.6% frente a 4%.¹¹³ Esto reflejaría que existe una mayor motivación entre las mujeres por llegar hasta estas actividades; mientras que en los varones parece primar la consideración de que ciertas actividades “no son para ellos”, debido a la presión social.

Igualmente, la tabla muestra que no existen jefes de hogar afroperuanos los poderes ejecutivo y legislativo, y la administración pública o de empresas; lo cual evidencia que los jefes de hogar de esta población, mayoritariamente, realizan trabajos no calificados.

En la tabla N° 04, el mismo estudio revela el grupo ocupacional de la población afroperuana en general.

¹¹²Ministerio de Cultura. EEPA. 2015, p. 44, tabla 27.

¹¹³Ministerio de Cultura. EEPA. 2015, p. 46.

Tabla N.º 4. Grupo ocupacional PEA ocupada - población afroperuana

Ocupación de la PEA ocupada	Total	Región			Zona		Sexo		
		Lima	Costa Norte	Costa Sur	Urbano	Rural	Mujeres	Hombres	
Fuerzas Armadas	N	13	10	1	2	13	0	3	10
	(%)	(0.25)	(0.49)	(0.07)	(0.12)	(0.28)	(0.00)	(0.14)	(0.33)
	(%) ₂	(0.25)	(0.49)	(0.05)	(0.10)	(0.33)	(0.00)	(0.15)	(0.32)
Miembros de los poderes ejecutivo y legislativa, y de la administración pública o de empresas	N	36	15	10	11	34	2	9	27
	(%)	(0.70)	(0.74)	(0.73)	(0.64)	(0.73)	(0.41)	(0.43)	(0.89)
	(%) ₂	(0.66)	(0.72)	(0.47)	(0.77)	(0.74)	(0.41)	(0.48)	(0.79)
Profesionales, científicos e intelectuales	N	294	143	71	80	272	22	172	122
	(%)	(5.73)	(7.02)	(5.21)	(4.63)	(5.87)	(4.46)	(8.24)	(4.01)
	(%) ₂	(5.81)	(7.03)	(5.01)	(4.69)	(6.21)	(4.46)	(8.62)	(3.96)
Técnicos y profesionales de nivel medio	N	303	138	61	104	288	15	113	190
	(%)	(5.91)	(6.77)	(4.48)	(6.02)	(6.21)	(3.04)	(5.41)	(6.25)
	(%) ₂	(5.64)	(6.91)	(3.71)	(5.61)	(6.42)	(3.04)	(5.16)	(5.96)
Empleados de oficina	N	247	163	44	40	238	9	151	96
	(%)	(4.82)	(8.00)	(3.23)	(2.32)	(5.14)	(1.83)	(7.24)	(3.16)
	(%) ₂	(4.93)	(8.16)	(2.56)	(2.29)	(5.87)	(1.83)	(7.46)	(3.27)
Trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercado	N	1052	489	220	343	988	64	667	385
	(%)	(20.52)	(23.99)	(16.15)	(19.86)	(21.32)	(12.98)	(31.96)	(12.66)
	(%) ₂	(19.88)	(24.02)	(14.66)	(18.68)	(21.95)	(12.98)	(31.49)	(12.22)
Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios y pesqueros	N	388	43	190	115	270	118	63	325
	(%)	(7.57)	(2.11)	(13.95)	(8.98)	(5.83)	(23.94)	(3.02)	(10.69)
	(%) ₂	(9.21)	(1.80)	(18.43)	(11.43)	(4.78)	(23.94)	(3.75)	(12.80)
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	N	766	328	132	306	736	30	123	643
	(%)	(14.94)	(16.09)	(9.69)	(17.72)	(15.88)	(6.09)	(5.89)	(21.15)
	(%) ₂	(13.64)	(15.65)	(8.02)	(16.18)	(15.91)	(6.09)	(5.56)	(18.96)
Operaciones de instalaciones y máquinas y montadores	N	565	218	144	203	541	24	38	527
	(%)	(11.02)	(10.70)	(10.57)	(11.75)	(11.67)	(4.87)	(1.82)	(17.34)
	(%) ₂	(10.06)	(10.72)	(8.47)	(10.62)	(11.62)	(4.87)	(1.46)	(15.72)
Trabajadores no calificados	N	1463	491	489	483	1254	209	748	715
	(%)	(28.54)	(24.09)	(35.90)	(27.97)	(27.06)	(42.39)	(35.84)	(23.52)
	(%) ₂	(29.93)	(24.49)	(38.61)	(29.63)	(26.18)	(42.39)	(35.88)	(26.01)
Total	N	5127	2038	1362	1727	4634	493	2087	3040
	(%)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)	(100.00)

Grupos Ocupacionales de PEA Afroperuana Ocupada. EEPA, Tabla 29, p. 47

*(%)₂ corresponde a los porcentajes incluyendo pesos muestrales.

Vemos que casi la tercera parte de la población afroperuana, 28.54%, se dedica a trabajos no calificados; 14.94% son oficiales, operarios o artesanos; 7.57%, agricultores; y solo un 5.73%, profesionales de nivel universitario.

En otro aspecto, el estudio señala que, entre aquellos jóvenes que ni estudian ni trabajan, las dos terceras partes son mujeres,¹¹⁴ lo cual nos muestra las profundas diferencias que existen entre las mujeres afroperuanas y los hombres del mismo grupo poblacional.

4.3. ESTUDIOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Sobre la discriminación en el ámbito laboral, la Universidad del Pacífico ha brindado valiosas contribuciones desde el punto de vista académico. En la investigación “Diferencias étnicas en el mercado laboral peruano” se señala la intención de visibilizar la discriminación laboral:

La discriminación en los mercados laborales puede definirse como la situación en que personas que proveen su fuerza laboral y que son igualmente productivas, son tratadas con una inequidad tal que puede relacionarse a características de su raza o etnia. Este trato desigual puede expresarse en diferencias en salarios o en diferencias en las demandas por sus servicios dados un nivel salarial.¹¹⁵

Los recientes estudios no abarcan toda la problemática laboral; se han centrado en los procesos de contratación, confirmando, en los reclutadores, la existencia de una percepción de la sociedad donde prima la segregación laboral por razones étnicas: trabajos manuales para la población de rasgos indígenas y, en menor medida, para los afroperuanos. Mientras que los profesionales pasan a ser de rasgos más blancos.

En el caso de la gran cantidad de peruanos de rasgos mestizos, que podrían pasar por andinos, blancos o afroperuanos (de acuerdo al contexto), es posible que otros factores influyan para que los rasgos físicos sean tomados en cuenta o no.

¹¹⁴Ministerio de Cultura. *EEPA*. 2015, p. 65.

¹¹⁵ Yamada, Gustavo *et al.* “Diferencias étnicas en el mercado laboral peruano: Un estudio comparativo de brechas de ingreso”. *Documento de Discusión DD/11/07*. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2011, p. 4. Como se verá a continuación, la perspectiva de la Universidad del Pacífico fue centrarse en el segundo punto, la demanda sobre servicios en los diferentes niveles laborales. Esto se comprende porque es más sencillo construir las variables elaborando los *curriculum vitae* y asignando fotografías. En el caso de la diferencia de salarios, tendríamos que plantear, más bien analizar, la situación laboral de los empleados reales, lo cual implicaría un difícil esfuerzo de clasificación. Se tendría que asignar una identidad determinada (blanco, mestizo, andino, afroperuano, etc.) a personas que puede que en su entorno no sean percibidas con dicha identidad.

Esto no quiere decir que la discriminación funcione de forma automática en todas las empresas o instituciones, porque son muchas las personas que acceden a un empleo mediante procedimientos diferentes a la presentación de un currículum con fotografía: ingresan porque sus méritos profesionales o sus cualidades personales ya son conocidos por las personas que los han convocado.

Como se ha señalado, en el Perú, dado el proceso de mestizaje y la identidad contextual, los rasgos físicos o la identidad racial no son totalmente determinantes como en un régimen de *apartheid*, y existen otros factores, como la capacidad profesional o el nivel económico, que pueden hacer que dichas características disminuyan.¹¹⁶

Sin embargo, cuando se trata de personas desconocidas, afloran con más facilidad los prejuicios. Esto ocurre en los procesos de reclutamiento más formales y anónimos, que se realizan mediante los periódicos, avisos en internet o en las calles.

Ahora bien, debe señalarse que pueden existir situaciones anteriores a la problemática laboral, como es la disparidad educativa: podría argumentarse que, si las personas indígenas y los afroperuanos tienen menores logros educativos que los blancos y mestizos, también tendrán mayores dificultades para acceder a cargos mejor remunerados.¹¹⁷ Esta hipótesis, no obstante, solo funcionaría si considerásemos que las personas de rasgos indígenas o afroperuanos acuden a escuelas muy distintas de las que frecuentan los blancos y mestizos. En las zonas rurales, esta situación se cumple y la escuela es muy deficiente, sea en las comunidades indígenas o las zonas predominantemente afroperuanas, aunque también en aquellas zonas de Cajamarca donde viven personas blancas pobres.¹¹⁸

En la actualidad, ya no se puede sostener que la educación universitaria de calidad es privativa de blancos y mestizos. Precisamente, las investigaciones de la Universidad del Pacífico buscan mostrar cómo se manifiesta la discriminación cuando personas de diferentes rasgos físicos, pero con el mismo nivel educativo, se presentan a la misma oferta de empleo.¹¹⁹

La discriminación aparece, entonces, cuando se conceden menos posibilidades laborales a quienes tienen determinados rasgos, pese a sus calificaciones. Por ello, parece lógico que en una sociedad tan racista como la peruana, la discriminación sea mayor en aquellas actividades laborales donde se “exhibe” el rostro de la per-

116 Kogan, Liuba. *Op. cit.* 2010, p. 2.

117 En Benavides *et al.* *Op. cit.* 2010, pp. 88-90, se grafica que la tasa de conclusión de los estudios secundarios de los adolescentes indígenas es mucho menor que la de quienes tienen el castellano como lengua materna.

118 Ardito, Wilfredo. *La promoción del acceso de la justicia en las zonas rurales*. Lima, Poder Judicial, 2011.

119 Galarza, Francisco *et al.* *Op. cit.* 2012, p. 118. Sobre los propios egresados de la Universidad del Pacífico, véase Kogan, Liuba, *et al.* “¿El origen socioeconómico y la raza pagan? (...)” En: *Discriminación en el Perú. Exploraciones en el Estado, la Empresa y el Mercado Laboral*. Francisco Galarza (ed.). Lima, Universidad del Pacífico, 2012, pp. 172-173.

sona (actores, abogados, recepcionistas, mozos, etc.) y ser más reducida en el contexto donde la persona no aparece (trabajo que se realiza desde la casa: contadores, etc.).¹²⁰ No obstante, como se apreciará pronto, es generalmente en los ambientes profesionales donde la discriminación es más frecuente.

Debemos señalar que el aspecto étnico-racial no suele aparecer aislado en el Perú, sino vinculado a otros factores como el sexo (por lo que las mujeres son especialmente afectadas), así como la estatura, el apellido (que puede muchas veces vincularse a determinada etnia), el lugar de residencia o la universidad de origen. Por el momento, los diferentes estudios realizados solo han tomado en cuenta las características de raza y sexo.

Anteriormente, existieron otras investigaciones donde hubo dificultades para tomar muestras de rostros con precisión sobre los rasgos, por lo que pudieron considerarse mestizos, blancos, afroperuanos o indígenas. De esta manera, quedaba menos visibilizada la problemática de la discriminación. Por eso, es fundamental realizar muestras como ha hecho la Universidad del Pacífico, donde se toman en cuenta aquellos casos donde, indudablemente, la persona sería vinculada a determinada etnia.

Cuando se realiza un estudio sobre racismo, también es importante centrarse en los rasgos físicos. Un dato que puede conducir a error es el idioma materno de la persona, que es asumido como probable muestra de su condición de indígena.¹²¹ En realidad, muchas personas pueden tener rasgos indígenas y nunca haber hablado un idioma indígena.¹²² Además, las situaciones de discriminación suelen producirse por motivos raciales, sin que se conozca el idioma de la persona. Más aún, no es normal preguntar a una persona cuál fue el idioma en el que aprendió a hablar, menos en un proceso de contratación laboral.

Igualmente, se debe manejar con cuidado la posibilidad de deducir los datos de etnicidad de acuerdo a la autopercepción de la persona, porque muchas veces la gente tiende a percibirse como más clara (los andinos prefieren declarar que son mestizos y los mestizos que son blancos). Como ya señalamos, existe una presión para ser o parecer menos indígena, lo cual hace difícil que las personas terminen invisibilizando estas características y, de esta forma, no se reconozcan a sí mismas como víctimas del racismo.

120Kogan, Liuba *et al.* *Op. cit.*, 2013.

121 Sobre las limitaciones del elemento lingüístico para una caracterización étnica, véase Benavides *et al.* *Op. cit.* 2010, p. 11, y La Cruz. *La autoadscripción étnica bajo la lupa: subjetividades de personas de origen quechua, aimara y amazónico en torno a las categorías étnico/raciales de las encuestas sociales.* Lima, GRADE, 2012, p. 13.

122 En el censo de 1940, el último donde se tomó en cuenta la diferencia étnico-racial, en varias provincias de Piura el porcentaje de quienes eran considerados "indios" oscilaba entre 50% y 70%. Sin embargo, menos del 1% de la población hablaba quechua (Valdivia, Néstor. *Op. cit.* 2011, p. 90). Lo mismo se podría decir de buena parte de la costa de Lambayeque.

Además, dada la confusión existente respecto a la identidad étnica, debido al mestizaje y la discriminación, es perfectamente posible que las personas se declaren con una determinada etnicidad para una encuesta, y con otra etnicidad para otra.

Incluso más erróneo sería basar una investigación en la autopercepción del jefe de familia, puesto que implicaría asumir que los hogares peruanos son étnicamente homogéneos y que los rasgos del jefe de familia se reproducirían en todos los integrantes del hogar, lo cual, en un país como el Perú, carece de sentido. En todo caso, la discriminación racial en el ámbito laboral es un proceso en el que se toman en cuenta los rasgos de la persona, no los de sus familiares.

También es fundamental establecer una distinción entre los diferentes empleos. Una persona blanca puede tener más dificultades para ser aceptada cuando se vulnera lo que puede ser considerado el “nicho” de mercado de la población indígena o afroperuana, como podría ocurrir cuando una persona blanca pretende emplearse como cargador de ataúdes.¹²³ Sin embargo, las actividades consideradas “nicho” no estuvieron entre las que se incluyeron en el estudio.

Entre las investigaciones realizadas por la Universidad del Pacífico, destacan los experimentos realizados enviando currículos y fotografías a las ofertas de empleo, para examinar luego la tasa de respuesta. Además de seleccionar cuidadosamente las fotografías de los supuestos postulantes, se tomaron en cuenta los apellidos que indudablemente reflejaran una ascendencia europea o indígena.¹²⁴ En el ámbito de los afroperuanos, se buscaron también apellidos que predominen en dicha población, aunque en muchos casos existen apellidos españoles comunes.

En el experimento realizado, respecto a la población andina y blanca, se advierte que aun en los trabajos no calificados, los blancos tienen muchas más posibilidades. A continuación, presentamos algunos de los cuadros que permiten constatar esta situación, comenzando por una visión general sobre la problemática.¹²⁵

123El cargador de ataúdes es un personaje afroperuano que por costumbre de la élite y clase media limeña (ésta costumbre no se reproduce en ninguna otra parte del Perú o de América Latina) lleva a cuestas hasta el cementerio los ataúdes donde se encuentran los difuntos.

124Galarza, Franciso, *et al. Op. cit.* 2012, p. 116.

125*Ibid.* P. 120, cuadro 5.

Tabla N.º 5. Tasa de respuesta por raza

Categoría de empleo	N.º de CV enviados			Tasa de respuesta (%)		
	Andino	Blanco	Total	Andino	Blanco	Total
Profesional	810	810	1,620	7,2*	15,9*	11,5*
Técnico	828	828	1,656	6,9*	10,7*	8,8*
No calificado	772	772	1,554	12,4*	21,2*	16,8*
Total	2,410	2,410	4,820	8,8*	15,9*	12,3*

* Significativamente distinta de cero al 95%.

Fuente: GALARZA et al, 2012, *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima*. Universidad Del Pacífico.

Como se muestra en este cuadro, en el caso de las ofertas de empleo para profesionales, la respuesta que reciben los postulantes blancos es mucho más positiva que la recibida por los postulantes andinos. Se trata de 8,7 puntos porcentuales, lo que hace una diferencia porcentual de 120%.

En el caso de empleos técnicos, la tasa de respuesta para los blancos fue mayor en 3,8 puntos (10,7% frente a 6,9%), mostrando una menor brecha (55%) que en otras categorías de empleo, pero siempre significativa.

Finalmente, en los empleos no calificados, la brecha entre andinos y blancos desciende a 8,8 puntos (21,2% frente a 12,4%), que representa una diferencia del 70%. No obstante, puede apreciarse que, de todas maneras, en estos empleos la tasa de respuesta para las personas blancas fue muy elevada; en realidad, más elevada que para los demás empleos.¹²⁶ Ocurre que, en este caso, los empleadores parecen un poco más dispuestos a contratar personas andinas.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 121.

El siguiente cuadro¹²⁷ nos permite apreciar mejor la situación de los profesionales:

Tabla N.º 6. Tasa de respuesta para profesionales por raza, según sexo

Sexo	Raza					Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N	Blanca/ andina	Valor (p.p)	(p- value)
H+M	7,2%	58	15,9%	129	2,2	8,8	0,000*
Hombre	9,1%	37	15,8%	64	1,7	6,7	0,004*
Mujer	5,2%	21	16,0%	65	3,1	10,9	0,000*

* Significativamente distinta de cero al 99%.

Fuente: GALARZA et al, 2012, *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima*. Universidad Del Pacífico.

En el cuadro anterior, al desagregarse los datos por sexo, se aprecia que las mujeres andinas se encuentran en una mucho mayor desventaja dentro de los ámbitos profesionales: las mujeres blancas tienen 10.8 puntos por encima de ellas. Se aprecia, también, que las mujeres blancas están ligeramente más favorecidas que los varones del mismo grupo racial.

En el caso de empleos técnicos,¹²⁸ la brecha racial general de 3,9 puntos porcentuales se amplía a 10,6 puntos porcentuales para las mujeres andinas, teniendo ellas apenas un 3.6% de llamadas. Un fenómeno contrario sucede con los hombres, para quienes tener apellidos andinos implica recibir una mayor tasa de respuesta que sus contrapartes de apellidos blancos o europeos no hispanos (10,1% versus 7,2%). Es el único caso donde se aprecia este fenómeno.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 121, cuadro 6.

¹²⁸ *Ibid.*, p. 122, cuadro 7.

Tabla N.º 7. Tasa de respuesta para técnicos por raza, según sexo

Sexo	Raza					Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N	Blanca/ andina	Valor (p.p)	(p- value)
H+M	6,9%	57	10,7%	89	1,6	3,9	0,003*
Hombre	10,1%	42	7,2%	30	0,7	-2,9	0,069*
Mujer	3,6%	15	14,3%	59	3,9	10,6	0,000*

* Significativamente distinta de cero al 90% (99%).

Fuente: GALARZA et al, 2012, *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. Universidad Del Pacífico.*

Finalmente, para los empleos no calificados, en el siguiente cuadro¹²⁹ se advierte que la brecha racial general de 8,8 puntos se replica en una proporción similar en hombres y mujeres. Puede apreciarse que estos datos quiebran la noción de que una persona andina será más aceptada en un puesto no calificado. Si se trata de un varón de rasgos blancos, existen muchas más posibilidades de recibir una respuesta favorable. Asimismo, los varones andinos tienen ventaja sobre las mujeres de rasgos similares.

Tabla N.º 8. Tasa de respuesta para no calificados por raza, según sexo

Sexo	Raza					Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N	Blanca/ andina	Valor (p.p)	(p- value)
H+M	12,4%	96	21,2%	164	1,7	8,8	0,000*
Hombre	14,5%	56	23,8%	92	1,6	9,3	0,000*
Mujer	10,4%	40	18,7%	72	1,8	8,3	0,000*

* Significativamente distinta de cero al 99%.

Fuente: GALARZA et al, 2012, *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. Universidad Del Pacífico.*

El siguiente cuadro¹³⁰ nos muestra nuevamente esta problemática, al señalar que, tratándose de postulantes blancos, las mujeres obtienen una tasa de respuesta ligeramente superior a la de los hombres (16% frente a 15,8%). En cambio, entre los

¹²⁹ *Ibid.*, p. 122, cuadro 8.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 123, cuadro 9.

candidatos de origen andino, la tasa de respuesta para los hombres supera significativamente a la de mujeres (9,1% versus 5,2%). Estos resultados confirman que las profesionales andinas sufren una discriminación acumulada.

Tabla N.º 9. Tasa de respuesta para empleos profesionales por raza, según sexo

Raza	Sexo					Diferencia (B-A)	
	Mujer	N	Hombre	N	Hombre/ mujer	Valor (p.p)	(p-value)
A+B	10,9%	86	12,5%	101	1,2	1,9	0,244*
Andino	5,2%	21	9,1%	37	1,8	4,0	0,029*
Blanco	16,0%	65	15,8%	64	1,0	-0,2	0,924*

* Significativamente distinta de cero al 95%.

Fuente: GALARZA et al, 2012, *Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. Universidad Del Pacífico.*

La situación es aún más grave cuando se realiza la investigación sobre las personas afroperuanas, precisamente porque, como ya se ha visto, son muy pocos los ciudadanos con estos rasgos que logran acceder a las oportunidades educativas, y es este reducido porcentaje de profesionales el que, además, enfrenta la barrera de la discriminación cuando busca insertarse en mercado laboral. Se hace manifiesta la reticencia a contactar y contratar profesionales afrodescendientes, a pesar de ostentar un nivel educativo similar al de sus contrapartes de origen blanco.

“En estos empleos, los afroperuanos reciben 38% menos de llamadas que los peruanos de origen blanco, a pesar de poseer ambos similares niveles del llamado capital humano. Dicho de otro modo, por cada 10 CV que envía un profesional blanco, el afroperuano tiene que enviar 16 para aspirar a tener similares posibilidades de acceder a un puesto calificado.”¹³¹

En el caso de los empleos técnicos, también existen diferencias en contra de los candidatos de origen afroperuano, quienes reciben 21% menos llamadas. “En este contexto, un técnico afroperuano tiene que enviar 13 CV por cada 10 currículos de técnicos de origen blanco para equiparar sus posibilidades de recibir llamadas para una siguiente fase de la selección de personal”, señalan los investigadores.

¹³¹Galarza, Francisco, et al. “Cuesta arriba para los afroperuanos. Evidencia de la discriminación en el acceso al mercado laboral de Lima Metropolitana”. *Documento de Discusión*. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2015, p. 18.

En cambio, en las ocupaciones no calificadas, no encontramos diferencias estadísticamente significativas: tanto los afroperuanos como los peruanos blancos reciben alrededor de 16% de llamadas.

Este último resultado puede llamar la atención, puesto que existen testimonios, como los que señalaremos a continuación, de discriminación racial en contra de los postulantes afroperuanos aun en este nivel de calificación. Como señalan los autores, estudios para un país con mucha mayor población afrodescendiente, como Brasil, muestran también que la discriminación laboral y salarial es más marcada a nivel de empleos profesionales.

Otros estudios de la Universidad del Pacífico confirman los problemas de segregación laboral que aquejan a los afroperuanos. Al realizar entrevistas a gerentes de grandes, medianas y pequeñas empresas, se constata que:

“los afroperuanos no tienen las mismas posibilidades de ser reclutados, desempeñarse en los cargos más valorados, ascender en la jerarquía empresarial y/o ganar mejores sueldos”¹³²

En líneas generales, estos estudios muestran la existencia de una frontera simbólica, es decir, un espacio al cual los afroperuanos y los indígenas no logran llegar, pese a estar adecuadamente calificados.¹³³ Se trata de los llamados “techos de cristal”, a los que se refiere también el BID, al mostrar que ambos grupos tienen limitaciones para acceder a los empleos mejor remunerados en América Latina.¹³⁴

Se hace necesario tener estudios complementarios sobre brechas salariales por motivos raciales, lo que en el Perú todavía será difícil, porque implicaría un proceso de clasificación de los trabajadores. En otros países, estos son comunes, pues solo de esta forma se pueden graficar las prácticas de discriminación que pueden subsistir. Un interesante estudio, también de la Universidad del Pacífico, toma en cuenta la lengua materna de los encuestados,¹³⁵ mostrando grandes brechas, pero en el ámbito cotidiano. Como hemos señalado, el racismo se produce sin que el aspecto lingüístico sea el más relevante para la contratación, el ascenso o la determinación del salario de la persona.¹³⁶

Sin embargo, como también ya indicamos, las estrategias contempladas en el PLANDEPA, precisamente, buscan abordar esta problemática al introducir las esta-

132 Kogan, Liuba. *Op. cit.* 2013, p.3.

133 Véase Lidia, Andrés. *Racismo y Discriminación Laboral: Afrodescendientes en Quito*. 2016.

134 Kogan, Liuba. *Op. cit.* 2013.

135 Yamada *et al.* 2013, pp. 61-101

136 Al respecto, en el 2004, GRADE efectuó un primer estudio que mostró cómo, en promedio, los blancos ganan 50% más que los demás peruanos y mantienen una ventaja importante, inclusive, cuando tienen las mismas características educativas. Valdivia, Néstor. *Op. cit.* 2011, p. 132.

dísticas con referencia étnica en el ámbito laboral.¹³⁷ Es importante apuntar que, en la actualidad, no se cuenta con estadísticas que den cuenta sobre la situación de los indígenas amazónicos en el ámbito laboral.

¹³⁷ Ministerio de Cultura. *Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020*. 2016, p. 62.

V

DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL SEGÚN LAS EXPERIENCIAS DE LOS TRABAJADORES PERUANOS

Para complementar la información estadística, hemos entrevistado a una muestra de ciudadanos andinos y afroperuanos, quienes, mediante sus testimonios, nos permiten constatar la problemática de la discriminación.

Como apreciaremos, los numerosos casos de discriminación racial no se concretan en denuncias, muchas veces porque la negación o naturalización del racismo hacen que las propias víctimas atribuyan los maltratos a una situación de rechazo o mala intención, pero no a un tema de racismo.

Las expresiones racistas explícitas son más frecuentes hacia la población afroperuana, que, además, es más consciente de ser distinta a la mayoría. En cuanto a las personas andinas, parecen sentirse más seguras convenciéndose de que no sufren discriminación racial, sino un trato arbitrario o descortés.

Sin embargo, aun cuando una persona es consciente de haber sufrido racismo, le resulta muy difícil plantear una denuncia formal al respecto.

5.1. SOBRE LA DISCRIMINACIÓN INTERNALIZADA COMO MOTIVO PARA ABSTENERSE DE POSTULAR

Probablemente, una de las razones por las que, antes de un proceso de selección de personal, se aprecia que la proporción de las personas provenientes de grupos tradicionalmente discriminados es reducida, se debe a que en estos sectores se ha internalizado que sería inútil participar.

Diversos testimonios señalaron que existen personas de rasgos andinos o afroperuanos que se abstienen de postular a determinadas ofertas laborales, aparente-

mente atractivas, porque han terminado aceptando que los ambientes laborales profesionales más exitosos no son para ellos.¹³⁸

La autodiscriminación puede ser una barrera aún más difícil de enfrentar que la discriminación en sí misma, porque las cosas que has escuchado, la propia familia, pueden generar tanto temor a ser maltratado o rechazado que uno prefiere no presentarse a determinadas convocatorias” (José, analista).

De esta manera, el racismo logra convencer a las víctimas, los discriminados, que tienen limitaciones por sus características físicas y/o culturales.

A veces te dice tu propio entorno que no debes aspirar a ciertos cargos porque no son para ti, para gente como tú. Y así, tenemos la profecía autocumplida. Pero si se cede, se lleva a reforzar los estereotipos de la gente racista y a eliminar los referentes para personas más jóvenes” (Carmen, abogada).

La referencia a la profecía autocumplida es muy interesante, porque efectivamente, al abstenerse de postular, parece confirmarse, ante la sociedad, que solamente las personas más blancas pueden ejercer ciertos cargos. Se internaliza que quienes tienen ciertos rasgos deben centrarse en otras tareas.

Debe señalarse que las prácticas de rechazo pueden darse desde épocas tempranas, cuando la persona se encuentra en el colegio y siente muchas trabas a pesar de su rendimiento.

“Los profesores no aceptaban que yo estuviera en los primeros puestos” (Giovanna, analista).

“En el colegio de mis hijos les molesta mucho que los mejores premios sean de los nikkei” (Óscar, ingeniero).

Para comprender esta situación, se debe entender que todos los entrevistados tenían historias de racismo en el colegio y la universidad. Además, buscar mejorar la educación con estudios complementarios puede ser incluso más arriesgado porque los maltratos son más fuertes cuando se está en entidades que no proporcionan formación integral, sino tan solo cursos específicos:

138A lo largo de este capítulo se transcriben los testimonio de los entrevistados/as; para entender mejor estas versiones es necesario tener en cuenta la autoidentificación de algunos entrevistados tales como Óscar, ingeniero Nikkei; Marcial, politólogo afroperuano; Virna, periodista afroperuana; Alberto, ingeniero Nikkei; Carmen, abogada afroperuana; Pierre, sociólogo afroperuano; Isaac, administrador afroperuano; Jane, abogada afroperuana; César, corredor de seguros Nikkei; Marleni, secretaria afroperuana; Gabriela, analista afroperuana; Daniel, policía afroperuano; Rosario, socióloga afroperuana; José, analista mestizo; Hugo, profesor de rasgos andinos; Albert, abogado de rasgos andinos; Marco, activista afroperuano; Galdys, indígena; Marco, abogado afroperuano.

“En el ICPNA del Centro de Lima, estudiaba inglés y había una chica que no solamente tenía rasgos andinos, sino que su vestimenta mostraba que era evangélica, porque usaba falda larga. En una ocasión le preguntó algo a un profesor blanco y viejo, y él le empezó a gritar. Le dijo varias veces: ‘Who are you?, who are you?’, como en la frase en castellano ‘¿quién te has creído?’, hasta que la hizo llorar. Eso ocurrió hace veinte años y entonces a mí me parecía que el tipo era un malcriado. Ahora sí creo que era racista” (Hugo, profesor).

Las experiencias de racismo que algunas personas sufren desde temprana edad pueden generar el temor a enfrentar situaciones similares en un ambiente desconocido. Tal es el caso de un nuevo espacio laboral, sobre todo si se trata de una postulación anónima a una empresa o institución donde no se tienen mayores contactos o referentes.

Otro factor a tomar en cuenta es la presión social que puede generarse para no avanzar profesionalmente: se asume que es inútil preocuparse por una mayor preparación. Este problema es más visible entre los afroperuanos.

“Cuando yo era niña, en mi entorno había muchos negros como yo, familiares y amigos... pero después la mayoría no quería estudiar, no quería ser profesional. Se conformaban con el atractivo físico. Muchas chicas, en el Carmen, ahora tienen un hijo de alguien blanco y yo pensaba que sí, que había que avanzar como profesional. Ahora, hay negros que me critican porque tengo muchos amigos blancos, pero es verdad que con el paso del tiempo uno forma sus amistades por el aspecto profesional. Si mis antiguos amigos no han estudiado, no son profesionales, ya no están en el mismo círculo” (Ana, socióloga).

Resulta interesante el impacto que tiene este mecanismo de defensa: las personas evitan presentarse para no sufrir la discriminación en el proceso de selección o para no enfrentar un espacio laboral que se considera hostil.

Desde muy pequeñas, las personas pueden internalizar que existen actividades que les están vedadas.

“Estábamos haciendo un taller en El Carmen y le pedimos a los chicos que nos contaran sus expectativas. Un niño de unos 9 años nos dijo que quería ser futbolista. ‘¿Y no te gustaría ser presidente del Perú?’, le preguntó alguien. ‘No’, contestó ‘eso no es para mí’” (Marco, activista).

5.2. SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

5.2.1. Ofertas de empleo

Todos los entrevistados señalaron como evidente que las ofertas de empleo que solicitan requisitos como buena presencia o fotografía reciente lo hacen por criterios racistas.

“Es evidente que es por racismo. Desde el hecho de que las empresas pidan fotografía es porque quieren adecuarse a los prejuicios predominantes en la sociedad. Un blanco con anteojos parece intelectual, un negro con anteojos parece corto de vista. No existe ninguna justificación lógica que explique estos requisitos. Solamente deberían tomarse en cuenta los estudios, la experiencia y la entrevista” (Daniel, historiador).

Sin embargo, se han hecho avances, si tomamos en cuenta que el requisito “buena presencia” casi no aparece y la fotografía reciente ha sido eliminada gracias a la intervención de numerosos activistas contra el racismo.

“El hecho de que las ofertas de empleo ya no pidan fotografía, debido a los cambios normativos y a las acciones de diferentes grupos ha sido muy positivo para los afroperuanos” (Marco, abogado).

Pese a ello, las entrevistadas y entrevistados señalaron que existían otras formas de establecer la selección racial, como es el caso de los apellidos, lo cual afecta a la población andina, más que a los afroperuanos.

5.2.2. Maltrato en el proceso de contratación

Todas las personas entrevistadas coincidieron en que la preferencia por quien tiene determinados rasgos físicos es una situación bastante presente en los procesos de contratación de personal.

“No existen órdenes explícitas de discriminar, pero en el inconsciente de los reclutadores se encuentra el perfil étnico de cómo debe ser el contratado. No lo hacen porque así se los ordenen, sino porque están convencidos” (Alberto, ingeniero).

Por ello, se narran muchas experiencias que demuestran que contar con las adecuadas calificaciones no es suficiente para que indígenas, afroperuanos o asiáticos sean contratados en determinados trabajos.

“Inicialmente, yo quería dedicarme al periodismo televisivo. Esto es lo que más me gustaba. Mandé mi CV a todos los canales de televisión y nunca me llamaron. Yo había sido la primera de mi promoción y era muy buena en audiovisuales, pero no me llamaban” (Virna, periodista).

No se trata de situaciones aisladas, sino de prácticas predominantes que derivan de la desconfianza en la capacidad de los integrantes de un determinado colectivo, pese a sus calificaciones.

“Si se tomara en cuenta el aspecto académico, debería haber muchos más asiáticos en puestos de mando o gerentes, pero no los contratan por los prejuicios” (Óscar, ingeniero).

Resulta interesante tomar en cuenta la problemática de los nikkei, puesto que su caso, a diferencia de los afroperuanos, la infrarrepresentación no se basa en el reducido número de profesionales. En esta comunidad hay mucha motivación para el desarrollo profesional, pero también mucha consciencia respecto de las trabas en determinados puestos.

Normalmente, los puestos con mayor visibilidad o donde existe la necesidad de relacionarse con personas de clase alta, son aquellos donde el postulante indígena o el afroperuano tienen menos acceso.¹³⁹

Muchas veces, el entrevistador ni siquiera se molesta en tratar bien a la otra persona, porque no puede ocultar su desdén, al considerar que sus rasgos físicos lo hacen inadecuado para el puesto.

“Hace años, tuve que entrevistarme con el decano de una Facultad de Derecho, donde yo quería enseñar. La verdad es que yo tenía bastantes expectativas: otro decano, de la misma Universidad, había visto mi currículum y lo había llamado. Acudo a reunirme con el decano, cuando su expresión al ver mi cara cambia, sin que pueda ocultar su sorpresa. Me hizo unas preguntas, pero a los pocos minutos era evidente que no me oía y que estaba pensando en otra cosa, visiblemente disgustado. Nunca me llamaron” (Marcial, politólogo).

El siguiente testimonio es de un afroperuano que acude a una convocatoria para arreglar anaqueles en un supermercado.

139 “[...] no hay gente de provincia, no hay gente de color. En la Banca Corporativa es más marcado: no solo por raza sino también por apellido y nivel social” (funcionario de negocios, citado en Kogan *et al.* 2013, p. 70).

“Me presenté para trabajar en una cadena de supermercados y a todos nos pidieron que hiciéramos un dibujo de un hombre parado bajo la lluvia. Yo lo hice, igual que todos, pero no recogían los dibujos, sino que teníamos que ponernos de pie y entregárselos a un tipo que sería, supongo, el psicólogo. Resulta que el pata no veía los dibujos, nos miraba a nosotros, los postulantes. Nos miraba y luego ponía el dibujo a la izquierda o a la derecha. El mío lo puso en el montón de la derecha y luego nos hicieron salir, mientras el psicólogo juntaba todos los de ese montón. A los dos minutos, nos llamaron a un grupo, los del montón de la derecha, y nos dijeron que la prueba había terminado para nosotros, que seguirían la evaluación con los demás. ¿En dos minutos iban a evaluar los dibujos? Y, curiosamente, los eliminados éramos otro negro, yo y tres chicos de rasgos andinos. En ese momento, yo no hablé con ellos. Me fui, pensando qué habría pasado, hasta que me di cuenta de por qué el tipo nos miraba: nos evaluaba por nuestros rasgos. Pero, ¿valía la pena denunciarlos?, ¿había pruebas? Para el resto de mi vida descarté trabajar en cualquier establecimiento similar” (Manuel, activista).

Sobre este incidente, es interesante analizar que los afectados por la discriminación solo se dieron cuenta de lo ocurrido horas después. Igualmente, llama la atención que el afectado decide no realizar ninguna denuncia, porque la considera inútil y, más bien, se abstiene en el futuro de postular a empleos similares.

Entonces, se puede apreciar que la selección racial no solamente opera en cargos gerenciales para favorecer a los candidatos blancos, sino que, para quienes tienen rasgos afroperuanos o marcados rasgos andinos, la exclusión puede darse aun para labores manuales.

Inclusive, en algunas entidades estatales subsiste un racismo tan fuerte, que pueden existir maniobras para perjudicar a los involucrados.

“Yo había dado el mejor examen y tenía el derecho a ser la espada de honor de mi promoción, pero cambiaron las pruebas, escondieron mis resultados y eso lo hacían porque pensaban que un negro no podía ser la imagen de la promoción” (Freddy, policía).

Otros policías señalan experiencias similares.

“Todos sabíamos que un compañero trigueño era el más preparado de todos, pero ellos querían que el primero de la promoción fuera blanco y le bajaron los puntos a los demás” (Varios policías en un taller sobre discriminación).

Los casos de exclusión de personas adecuadamente calificadas son muy conocidos en las diferentes comunidades, especialmente entre los afroperuanos.

“Hace mucho tiempo hubo una abogada, Elsa Velásquez, la primera estudiante afro de Derecho y sufrió muchísimo para poder titularse. Otras mujeres, sus amigas, se titulaban. Ella las ayudaba, las preparaba, porque era mucho mejor, pero a ella no le dejaban, por ser negra. Eso pasó en San Marcos hace años. Ahora ella ya ha fallecido” (Manuel, historiador).

La posibilidad de discriminación en la contratación será mucho más marcada cuando se trata de una actividad que busca mostrar determinada imagen.

“El mandato de la imagen de éxito es un estereotipo: es hombre y es blanco. Puede haber hombres que no sean blancos exitosos, pero los hombres y mujeres exitosas, son blancos. Las mujeres afros viven con eso” (Carmen, abogada).

Además de éxito, belleza física o status, ser blanco es considerado una muestra de tener ventajas sociales.

“Para temas de seguros, se cree que es muy bueno tener contactos, gente a la cual le puedes vender un seguro. Lo que se asume es que los blancos tendrán más contactos, y contactos con plata. Se asume que los otros (negros, andinos o asiáticos) tienen menos habilidades sociales” (César, corredor de seguros).

A esto, se añade otros factores vinculados a los rasgos físicos que refuerzan los prejuicios.

“Si además de blanco, lo ven que va al gimnasio o que es alto, entonces tiene más ventajas. En Lima, la estatura promedio es de 1.65, pero si te pones a pensar en los gerentes generales, ellos miden 1.80. En Lima, los blancos son el 5%, pero los gerentes generales blancos son el 90%. En el otro 10%, están los asiáticos, los mestizos, uno que otro andino, pero ningún afroperuano” (Óscar, ingeniero).

“Si eres alto, ya no te ven andino. Es como si hubieras borrado tu color” (Jane, abogada).

También en los empleos donde se busca presentar una imagen moderna, la predominancia de personas blancas es notable.

“Nunca verás a una persona andina atendiendo en un *Doy Free* o en un banco. Tampoco afroperuanos. Ni siquiera en ciudades como Cusco o Piura, donde se nota más que quienes atienden en algunos espacios de élite son siempre blancos” (Pierre, sociólogo).

Un elemento que puede reforzar esta percepción es la mayor aceptación de quien tiene dichos rasgos. Es decir, los empresarios asumen que el público es racista (o, en palabras menos fuertes, que los peruanos consideran más simpáticos o preparados a los blancos) y, por ello, para garantizar la buena imagen de la empresa, prefieren contratar a esas personas.¹⁴⁰

Sin embargo, el panorama ha cambiado un poco en los últimos años, pero siempre con criterios de otorgarle determinados puestos a quienes tienen ciertos rasgos.

“Últimamente, sí estoy viendo que los bancos están contratando personas de rasgos andinos, pero los mandan a los conos, porque son zonas más peligrosas y, en cambio, mantienen a los empleados blancos en los distritos como Miraflores” (Isaac, administrador).¹⁴¹

En este contexto, trabajar en una atmósfera de diversidad, que debería ser un valor para muchas empresas, no es considerado positivo, sino todo lo contrario.

“La diversidad es percibida como fuente de riesgo frente a lo desconocido. Además, aceptar la diversidad implica perder los privilegios (hombre, blanco, etc.) que uno tiene” (Ana, abogada).

5.2.3. Sobre los mecanismos encubiertos de selección racial:

En determinados ambientes, se cuida mucho el evitar que la discriminación racial sea explícita, optándose por una perspectiva de clase que en sí misma no sería racista.

Una psicóloga que ha trabajado en selección de personal señalaba: “El jefe no me pidió que fueran blancos, sino ‘que fuera gente con la que yo pudiera tomarme un café’”.

De esta manera, hay una connotación explícita de clase social, pero también está presente un elemento racial, porque las personas creen que los rasgos físicos dan referencia sobre la clase.

140 Comenta una de las entrevistadas por Liuba Kogan: “El tema de las mujeres, el tema de la presencia. Bueno, para determinados puestos sí es aparentemente importante. Sí. Sobre todo si hay un trato con la gente externa” (Kogan *et al.* 2013, p. 35). Nótese que quien establece abiertamente la diferenciación es también una mujer.

141 Este testimonio coincide con lo que indica un gerente entrevistado por Kogan: cuando yo voy a poner una anfitriona para un evento en La Huaka, en Asia, busco a una chica apropiada para el *target*. Y busco a una modelo que sea blanca, pelo negro o rubia, porque en ese nivel va ese tipo de gente, entonces busco a alguien que le vaya al segmento. Ni pongo a una rubia en el evento en Villa El Salvador, ni pongo a una morena en el evento en La Huaka. Sí piensas en eso, porque tienes que pensar a qué *target* estás yendo. Un chico más humilde no va a ir a venderle una tarjeta de crédito a un gerente general de una empresa, porque lo va a mirar mal” (Kogan *et al.* 2013, p. 38). En este caso, el término “humilde” resulta un eufemismo para aludir a los rasgos físicos.

“La gente no quiere aludir más a la cuestión racial, porque, de alguna forma, no es políticamente correcto, pero muchas veces, con referencias a redes sociales, grupos de amigos, círculos que frecuenta la persona, aflora el tema racial, porque permite deducir quién se parece a mí” (Diana, socióloga).¹⁴²

Debe señalarse que, si bien el racismo puede ser oficialmente mal visto por muchas personas, el clasismo no lo es, porque parece encubierto por otros aspectos: tener “buena educación”, “saber comportarse” y “saber relacionarse”.

5.3. SOBRE CÓMO SE MANIFIESTA LA DISCRIMINACIÓN EN DIFERENTES ESPACIOS LABORALES

Los entrevistados señalan que la discriminación se manifiesta de manera muy distinta en un espacio profesional que en una actividad laboral manual o de empleados (vendedores). En estos últimos, el racismo es más explícito y se muestra a través de bromas, insultos o frases agresivas.

“En los sectores populares es muy común la broma de las doce o decirle al negro cocodrilo, compararlo con un mono, llamarlo caníbal o decir que comen gato” (Marco, abogado).

En los ámbitos profesionales, es más improbable que se produzca la discriminación explícita, con comentarios como los mencionados, pero está presente de muchas formas, desde las miradas de recelo hasta la incredulidad respecto a la capacidad de la persona. Otra situación constante es no considerar las propuestas de quienes pertenecen a grupos racialmente discriminados. Igualmente, se manifiesta en los ascensos o beneficios que se otorgan. Normalmente, al no tratarse de una discriminación explícita, solo la comparación con lo que le ocurre a otros empleados permitirá aseverar que se está produciendo.

142Esta referencia coincide con los hallazgos del estudio de Liuba Kogan, donde un empresario intenta encubrir la discriminación racial señalando: “(...) hay una tendencia, por ejemplo, de las empresas de tratar de incluir a gente que se parezca a ti. Es más por un tema de comunicación, ya sea por el idioma o por un tema de entendimiento cultural” (Kogan *et al.* P. 2013, p. 34). A lo largo de la investigación, se muestra que las personas encargadas del reclutamiento “contaban que en algunos casos la discriminación racial es abierta, dado que los empleadores pedían explícitamente “que se contrate gente como uno”, y esta petición hace referencia no solo al color de piel sino también al nivel socioeconómico y universidad de procedencia, así como lo que se llama networking (p. 67), es decir los contactos y estilo de vida, que pueden ser más importantes que las habilidades específicas para un determinado puesto. Los reclutadores no logran escapar a los prejuicios y estereotipos raciales, y mostraron indicios de desconfianza hacia personas afroperuanas en el momento en que se manifestó su preferencia por llamar a profesionales blancos para entrevistarlos.

Sin embargo, varios testimonios que señalaremos muestran cómo la discriminación puede ser también explícita para muchos profesionales andinos o afroperuanos.

Varios entrevistados señalaron que la discriminación racial puede ser muy visible en entidades públicas y privadas. Muchos de los testimonios sobre experiencias de racismo se produjeron en instancias estatales, algunas de las cuales tenían, incluso, como rol enfrentar la problemática de indígenas y afroperuanos.

De acuerdo a algunas personas, solo las ONG son un espacio donde las personas son conscientes del problema del racismo y lo evitan.

“Las instituciones estatales y las empresas privadas son como el mundo real. Lo que viví en las ONG era un espacio de confort, pues aunque haya racismo, no se manifiesta como en los otros ambientes” (Virna, periodista).

“Hay muchas cosas que en una ONG jamás te van a decir, porque no son ‘políticamente’ correctas, aunque las piensen. Allí tampoco se ríen frente a un comentario así, sino que muestran inmediata desaprobación. Pero fuera de ellas, la gente sí puede ser abiertamente racista y el que siempre ha trabajado en ONG que pasa a una entidad pública se queda desconcertado” (Marcial, politólogo).

Sin embargo, esto depende de la ONG, porque, hasta hace poco, las bromas eran comunes y probablemente siguen estando presentes.

“Yo trabajaba en una ONG de derechos humanos donde las bromas racistas eran frecuentes. El jefe decía ‘estás Huamán’, cuando alguien hacía o decía algo tonto. Igualmente, había un abogado afro y se reían cuando lo veían comer un plátano. Él también se reía” (Willy, abogado).

De acuerdo a varios informantes, el racismo está presente, incluso, en espacios laborales que deberían ser más conscientes, como los organismos de derechos humanos o las instancias estatales que enfrentan el racismo.

“Cuando nos reunimos con otras organizaciones de derechos humanos, parece que solamente podemos hablar de nuestros problemas. Para lo demás, dicen que los otros tomarán las decisiones. Nuevamente, lo que es evidente es que se duda de la capacidad del negro o del indígena. Se desconfía de nuestra capacidad o de lo que podemos aportar” (Manuel, sociólogo).

5.4. ESTEREOTIPOS Y NEGACIÓN DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL

Llama la atención que los estereotipos raciales negativos hacia la población de rasgos andinos o afroperuanos están presentes en todos los estratos sociales, tanto en quienes realizan actividades manuales, como entre los profesionales. En este último caso, los entrevistados coinciden en que han tenido que enfrentar (“todos los días”, según afirman) los estereotipos raciales y modelos mentales que son muy fuertes.

“Las personas con las que te relacionas tienen un estereotipo de cómo son los rasgos que tiene el profesional, el abogado, el que es de la PUCP, la abogada, la que trabaja en cooperación internacional. Claro que mucha gente no te lo comenta, solamente las personas que te tienen mucha confianza, como un amigo que me dijo: ‘Antes de conocerte yo pensé que serías alta, blanca y tendrías el pelo castaño’” (Jane, abogada).

Por eso, una actitud muy común que enfrenta el profesional andino o afroperuano es el desconcierto.

“Para ellos, existe un desfase entre el significado y el significante: la capacidad de la persona no corresponde con los rasgos” (Marcial, politólogo).

Los estereotipos, muchas veces, implican que se dude de la capacidad de la persona y afectan mucho a los profesionales afroperuanos.

“Lo más sorprendente es la cantidad de veces que me han dicho: ‘¡Qué bonito habla!’ Yo hablo normal, pero para muchos una negra no puede hablar bien. No solo eso, parece que tuvieran la idea de que una no va a hilvanar ideas, va a balbucear o, peor aún, que no sé pronunciar el castellano, que no sé vocalizar” (Rosario, socióloga).

“Creen que nosotros vamos a hablar comiéndonos las sílabas, como se caricaturiza a los afros, como el Negro Mama” (Marco, abogado).

Existe una tendencia generalizada a creer que el afroperuano es una persona chabacana, vulgar, sin educación.

“Por eso, no solamente me han dicho mil veces que ‘hablo bonito’, sino que se sienten hasta con el deber moral de hacerlo, porque ‘soy un negro diferente’ y me lo dicen muy contentos” (Marcial, politólogo).

Esto implica también negar la posibilidad de que quienes tienen determinados rasgos puedan ejercer ciertos cargos. Como se ha mencionado, la percepción inconsciente es de que, a más alto y más blanco, mayor jerarquía debe ocupar. Una persona baja de estatura y morena (andino o afroperuano) será menospreciada. Una anécdota refleja esta situación:

“Durante el primer gobierno de Fujimori, yo trabajaba en una dependencia del Ministerio de Agricultura. Un día llegó el Ministro Absalón Vásquez y una secretaria lo vio con el pata de su seguridad, alto, fornido y le quiso hacer pasar: ‘pase, señor Ministro’. Absalón, que quizás ya había pasado por eso antes, sonrió y le dijo ‘el Ministro soy yo’. ¡La chica no sabía dónde meterse! Al verlo chato y cholo, había pensado que él no podía ser el Ministro” (Juan Carlos, economista).

Las personas prefieren asumir que quien tiene rasgos andinos o afroperuanos no es profesional, y buscan otra manera de interpretar su presencia en un lugar, de acuerdo a los estereotipos.

“Muchas veces, cuando estaba en el Ministerio de Salud, me preguntaron si yo iba a ‘bailar’, porque me veían negra. Es decir, no podían aceptar que yo era profesional. Menos aún aceptaban que yo fuera a trabajar en el Área de Planeamiento, porque supuestamente allí está la gente más preparada” (Gabriela, analista).

En el caso particular de los afroperuanos, una explicación que se busca para lo que parece desconcertante (un profesional de rasgos africanos) es que la persona no sea peruana.

“La otra cosa que pasaba en el Ministerio era que pensaban que yo no era peruana. No asumían que una peruana negra podía estar en el puesto donde estaba yo. Se corrió la voz de que yo era cubana. En una ocasión, llegó una consultora a dirigir un evento y cuando se armaron los trabajos en grupo ella dijo en voz alta: ‘Las extranjeras no participan en esta parte’ y era evidente que se dirigía a mí. Cuando le aclaré que era peruana, no estuvo muy contenta” (Gabriela, analista).

“En muchas reuniones con funcionarios, hay gente que se me acerca y me pregunta de qué país soy. Cuando les contesto que soy peruano, se retiran. Creen que soy alguien de seguridad o un mozo, y no saben qué hablar conmigo” (Marco, abogado).

En opinión de nosotros, los profesionales de rasgos andinos no experimentan este tipo de atribución como extranjeros, pues, aunque fueran bolivianos o ecuatorianos, persiste la percepción negativa.

Así, subsisten apreciaciones sumamente racistas, relacionadas con una sociedad estamental, al considerar que la persona es pobre o sin relaciones.

“Vas a una recepción y mucha gente piensa que no vale la pena hablarte. La gente va a esas reuniones para obtener algo conversando con los demás. Si te ven negro, creen que de nada les vas a servir. Por eso te aíslan o te preguntan de qué país eres. Cuando les digo que soy peruano, les cambia la cara y se van” (Willy, abogado).

Otra forma de maltrato basada en estereotipos es la exotización: asumir que el profesional es pintoresco por su identidad.

“Yo trabajaba en una entidad estatal dedicada a los pueblos indígenas, y había allí profesionales limeños que, cuando se enteraban de que alguien era asháninca o quecha decían ‘¡qué bonito!’ o ‘¡qué lindo!’ Es como si nos percibieran como gente exótica o pintoresca, como un adorno, como un objeto, no como una persona” (Gladys, dirigente indígena).

Peor aún es cuando se rebaja cualquier opinión de la persona al simple tono de voz; al ser un afroperuano, se asume que no sabe hablar.

“A mí me molesta mucho cuando dicen que ‘hablo bonito’. ¿Qué quieren decir con eso? ¿Cómo esperaban que yo hablara?” (Marcial, politólogo).

Finalmente, quedan los estereotipos más ofensivos.

“Estoy en una reunión de trabajo muy seria y de repente una mujer me dice: ‘¡tú debes cocinar muy bien!’” (Rosario, socióloga).

Puede apreciarse que se elimina cualquier referencia a la capacidad de la persona, al considerarse solo su habilidad para una labor doméstica, a la cual muchas afroperuanas fueron confinadas durante la esclavitud y después de esta. Probablemente, si fuera otra mujer, no habría ninguna presunción sobre su habilidad en la cocina, salvo que fuera el tema de conversación.

Frente a los estereotipos ofensivos, ni siquiera la vestimenta protege al profesional que tiene ciertos rasgos.

“Mi padre es afroperuano como yo. Es abogado y en una ocasión acudió a reunirse con un fiscal en una de las oficinas del Ministerio Público. Estaba sentado esperando, cuando una secretaria le preguntó: ‘¿y usted cuánto tiempo estuvo preso?’. Aunque él estaba con terno y maletín, para la secretaria era más lógico que si era negro fuera un ex recluso que un abogado” (Miguel, estudiante de derecho).

El abogado se encontraba con terno y maletín y se dirigía al despacho del fiscal como cualquier otro, pero la mujer, sin más fundamento que su color de piel, pensó que era un delincuente.

Es de esperar, entonces, que las personas afectadas se encuentren siempre a la defensiva, con el temor de que, no solo se niegue su condición de profesional, sino que se le atribuya una conducta negativa. El protagonista del ejemplo anterior toma las siguientes precauciones:

“Cuando mi padre maneja su automóvil, lleva ordenados sus documentos de manera que, si alguna vez la policía lo detiene y le pide sus papeles, también entrega el carnet de abogado. Así, si los policías lo quieren amedrentar o realmente creen que, por ser negro, puede ser un delincuente que se ha robado un auto, ya saben con quién están” (Miguel, estudiante de Derecho).

Por todo lo anterior, el sentimiento más frecuente que vive un profesional andino o afroperuano es la incredulidad respecto a su capacidad.

“La gente que recién te conoce tiene una primera impresión de ti por tus rasgos. Hay que pasar siempre ese filtro inicial del prejuicio. Pasa tanto, que tú ya lo naturalizas como una situación normal, que te lo esperas. Por su parte, la gente no sabe que está siendo prejuiciosa y racista, y es para ellos algo normal” (Carmen, abogada).

Cuando no se conoce a la persona, es sumamente frecuente considerar que, si tiene la piel más oscura, no puede corresponder con su nombre y su cargo:

“En una ocasión me invitaron para hablar en un determinado evento. Me acerqué a la mesa, indiqué mi nombre, que estaba en el afiche al lado de la señorita, y ella me dijo que aún no empezaría porque no había público. No entré, me senté al costado y mientras tanto iba llegando gente. Cuando estaba casi lleno, alguien preguntó por qué no empezaban y la misma chica que me había atendido, a la que le había dado mi nombre señaló: ‘Es que no ha llegado la ponente’. Yo le repliqué que estaba allí desde hacía rato y cuando

me tocó por fin hablar, usé lo que había ocurrido como ejemplo de estereotipos y prejuicios” (Rosario, socióloga).

Muchos profesionales andinos y afroperuanos han vivido situaciones similares.

“Al inicio, una debe manejar un momento de tensión o de sorpresa por lo que genera en la otra persona. La desubicación. Por un momento te hacen sentir que ‘no perteneces a ese lugar’” (Jane, abogada).

Con muchísima frecuencia, existe incredulidad respecto a la misma condición de profesional de la persona, bajo la percepción de que ciertos rasgos físicos no son de personas profesionales.

“Mientras eres más joven, esto pasa con más frecuencia, con el agravante para las mujeres. Por eso, una vez que iba con mi jefe al Congreso, una funcionaria me miró de pies a cabeza dos veces y me dijo: ‘¿usted es su secretaria?’, ‘no’, respondí, ‘soy abogada y soy la asesora’. Una siempre tiene que decirlo, porque la gente no lo asume. Es un esfuerzo adicional que una tiene que hacer para ubicarse como profesional o con un determinado cargo” (Carmen, abogada).

En muchos trabajos, se asume, inclusive, que quien proviene de cierta universidad o ejerce algún cargo debe tener ciertos rasgos físicos. En un reciente experimento, al ver varias fotografías, los participantes solamente consideraban que los estudiantes más blancos eran de la PUCP o de la Universidad del Pacífico.

“La gente tiene una carimba mental, de la cual no se puede desprender” (Marco, abogado).

La alusión a la carimba resulta muy gráfica, porque se trata del instrumento que se empleaba para marcar a los esclavos negros. Es decir, la sociedad le coloca a los afroperuanos y a los andinos que no logran blanquearse una marca indeleble.

Por todo ello, cuando una persona andina o afroperuana ingresa a un nuevo espacio laboral, puede sufrir numerosas formas de maltrato que, en la mayoría de casos, no es explícito, pero está presente.

“Para mucha gente es muy violento tener personas que no son de su entorno cotidiano en un equipo de trabajo, porque no saben cómo relacionarse con ellas” (Carmen, abogada).

Sin embargo, se tiende a ocultar las expresiones racistas más explícitas, porque podrían tener consecuencias devastadoras en las relaciones cotidianas.

“El Perú es un país muy racista, pero sería un infierno si la gente soltara todo lo que piensa y siente todos los días. Por eso, en un centro de trabajo, la gente no dice lo que piensa de sus colegas, porque tienen que convivir con ellos y no quieren tener un conflicto. En el fondo, son cobardes. En cambio, cuando se trata de alguien con quien el contacto es mucho más ocasional, como un taxista, otro chofer o un peatón, sienten que sí lo pueden insultar, porque, en ese caso, ya no lo van a volver a ver” (Hugo, profesor).

En ese sentido, los casos de racismo explícito pueden no ser tan frecuentes. En su lugar se manifiesta como una diferencia de trato, bromas, falta de atención o desconocimiento de capacidades. De hecho, un mecanismo que varios entrevistados señalaron fueron las miradas:

“Hay una mirada que se usa para escanear a la persona, la miran a una de arriba abajo, de los pies a la cabeza y quieren mostrar que no estás en tu lugar” (Jane, abogada).

La mayoría de personas que hablaron al respecto fueron mujeres, y se refirieron también a miradas de mujeres.

“Yo lo siento mucho con las miradas. Una mirada supuestamente no es un hecho tangible, pero claro que sí. A través de la mirada, te están valorando positiva o negativamente” (Virna, periodista).

Varios entrevistados hombres han señalado situaciones similares.

“La mujer, una señora blanca de unos sesenta años, me miró de pies a cabeza, como muy afectada por mi presencia en ese lugar. En eso, se quedó mirando la marca de mi polo (Tommy Hilfiger) y parece que eso la tranquilizó” (Marcial, politólogo).

5.5. SITUACIONES COMUNES DE MALTRATO

5.5.1. Alusiones indirectas

Varios trabajadores de rasgos andinos o afroperuanos relatan experiencias de racismo explícito, en las que las expresiones racistas se dirigían a otras personas que no estaban presentes, pero que físicamente eran muy similares a quienes escuchaban.

“Estaba en una charla de preparación para nuevos profesores y el hombre que nos daba la charla dijo, para evidenciar los retos que había actualmente: ‘Tenemos que hacer frente al cholero que está llegando’. Casi todos los profesores eran de rasgos andinos y, sin embargo, nadie reclamó por lo ocurrido (Hugo, profesor universitario).

En este caso, se produce una situación común: que el aludido guarde silencio, fingiendo que no entiende o riéndose. Por ejemplo, los profesores mencionados, probablemente, pensaron que ellos no eran “tan cholos” como los nuevos alumnos.

Otras personas enfrentan estos hechos a costa de un fuerte desgaste emocional:

Había un colega negro en otro piso y una compañera de mi oficina dijo que le gustaba. En ese momento, otra colega, una señora muy religiosa, con el escritorio lleno de estampas le dijo: ‘¿por qué no te fijas en un hombre normal?’; a lo que yo intervine diciendo: ‘¿o sea que los negros no somos gente normal?’. Se armó un lío en la oficina y la mujer no sabía qué decir. Otros colegas le decían que se callara porque cada vez metía la pata peor. Mientras seguía la discusión, lo que me impactó fue el silencio de la otra colega, la que había dicho que le gustaba un negro; no se atrevió a simplemente decirle que era así y que su amiga no tenía nada que decir” (Gabriela, analista).

En los dos casos señalados, era imposible que la persona que hizo los comentarios no se diera cuenta de quiénes la estaban oyendo. Seguramente, se trataba de un mecanismo para ejercer el control sobre quienes consideraba inferiores por sus rasgos. En el caso de los profesores, el expositor lo logró; en el de la analista, no hubo éxito, sino un enfrentamiento muy fuerte que involucró a todo el personal.

En varios casos, cuando se refieren a la capacidad de un colega, las personas creen que dicen algo bueno:

“‘Tú eres un negro diferente’, suelen decir a manera de elogio” (Marco, abogado).

“Lo que no aguanto es que me digan que ‘hablo bonito’, como si fuera un animal amaestrado” (Daniel, analista de relaciones internacionales).

5.5.2. Bromas racistas con la complicidad de otras personas

Las bromas racistas son una situación de maltrato muy frecuente, frente a las cuales, supuestamente, no se debe intervenir, porque no se dicen con mala intención. Se produce una paradoja: una situación de hostilidad en el trabajo es percibida como “un buen ambiente”, un “ambiente informal”.

“Hace unos días, me reuní con unos clientes. Era una reunión mitad de trabajo, mitad social. Estaba con mi esposa, cuando en eso se pusieron a hacer bromas sobre si dejaban entrar a un médico sin bata a un hospital y un médico cusqueño, pero blanco, dice: ‘¿en cambio a Albert no lo dejan entrar porque es cholol!’. Según él, era muy chistoso, pero a mi esposa le molestó mucho. Yo me sentí incómodo, porque estaba en la casa de un cliente, y solamente me quedé reírme de lo que el otro tipo había dicho” (Albert, abogado).

Nuevamente, el cusqueño blanco quiere marcar que el cholo tiene su lugar y las bromas permiten afianzar esto.

“Estaba yo entrando a la sala de reuniones del colegio y otro profesor, alto y blanco, exclamó: ‘aquí vienen los wachiturros’. Yo no tenía ninguna vestimenta especial o llamativa. Simplemente él quería aludir a mis rasgos físicos”. (Hugo, profesor).

De hecho, el racismo muta y se emplean otros términos (wachituro, amixer, Brian, etc.), desde la burla por el apellido, hasta la referencia al lugar de procedencia. Muchos profesionales de rasgos andinos se hacen bromas sobre el apellido indígena, considerado “chistoso” o pintoresco. En numerosas oportunidades, el apellido materno es el único que se emplea para referirse a la persona.

Es posible que una persona ocupe un cargo importante, pero eso no importa, pues, a sus espaldas, se hacen muchas bromas despectivas debido a su condición racial y su aparente torpeza. Inclusive, la incapacidad de algunas para percibir que están ante el jefe de la institución parece algo divertido, como en el caso de Absalón Vásquez.

Varias víctimas señalan que, en el espacio laboral, se aplica la burla racista pública de manera intencional, para que la persona “conozca su lugar”. Normalmente, esto ocurre por sorpresa y la víctima no sabe cómo reaccionar. Por su parte, el agresor suele contar con la legitimidad del grupo, que es un factor muy importante.

“Socialmente, se premia el maltrato o el mobbing. Además, en esta sociedad, todos suben de status cuando hay una víctima, porque no son como ella” (Carmen, abogada).

En varios casos, como cuando la periodista afroperuana cuenta que siempre que sufrió agresiones racistas “nadie en la oficina me defendió”, lo que da a entender es que sus compañeros eran también racistas o tenían esa forma de pensar latente, por lo que ella tenía que enfrentar sola el maltrato. En realidad, si la defendían hubieran perdiendo status, porque dicho maltrato se vuelve necesario para ellos.

Por su parte, muchos afroperuanos enfrentan las bromas, siendo también bromistas.

“A veces, se espera que el afro sea como el bufón del grupo, además de saber bailar” (Jane, abogada).

Esta posibilidad de asumir el rol de “chistoso” está centrada en los afroperuanos y no en quienes tienen rasgos andinos, por la existencia de estereotipos sobre su “alegría”.¹⁴³ En el caso de los afroperuanos, hay quienes parecen haber asumido que este comportamiento es el que se espera de ellos.

“Yo trabajaba en una ONG donde había un negro que coordinaba los talleres, y resultaba que él era quien más hacía bromas sobre sí mismos. Se había puesto un apodo, Chocolatín, y siempre hacía bromas sobre su color. Entonces, los otros ya le fastidiaban con que él no pensaba hasta las doce y todo eso. Pero él lo motivaba; quizás antes que lo agredieran, él se agredía”. (José, analista).

“Algo así como; tú sigue bailando, negro, mientras nosotros hacemos las cosas técnicas” (Pierre, sociólogo).

Un problema adicional, son las bromas que pueden cometer otras personas que no son parte del centro laboral.

“En Piura, el racismo era agotador, porque la gente es muy agresiva. Les parecía normal insultarme, ponerme apodos, hacerme bromas, codearme cuando caminaba por la calle. Yo me fui para allá, porque, ingenuamente, pensaba que estaría más tranquila, y fue mucho peor. Para una mujer afro, es verdaderamente fuerte el racismo, siempre con una carga sexual y eso también se ve en Chiclayo. Llama la atención, porque son lugares donde existe presencia afro.

¹⁴³En La Cruz. *Op. cit.*, p. 86, se muestra cómo el estereotipo del afroperuano alegre y bromista se encuentra extendido en diferentes sectores sociales. “Nunca he visto, así por decir, negrito que sea apagado”, señala uno de los entrevistados.

Cada vez que me agredían en la calle y yo lo contaba en la oficina, mis compañeros no decían nada. Nunca escuché palabras de solidaridad. Más bien, justificaban a los demás piuranos diciendo que ‘somos bromistas’, ‘no lo tomes en serio’, ‘así es la gente acá’” (Virna, periodista).

Al respecto, es generalizada la ausencia de una respuesta adecuada por parte del entorno laboral.

En general, hay falta de solidaridad y sensibilidad en los espacios laborales hacia las agresiones racistas. Dicen que es una la que no se debe molestar, como si fuera un asunto individual. ‘Si sabes que así es, no tiene por qué afectarte’, dicen” (Jane, abogada).

5.5.3. Maltrato mediante falta de oportunidades

Aunque las personas andinas, afroperuanas o asiáticas hayan accedido a un determinado empleo, una vez en ellos, las posibilidades de ascender o recibir promociones pueden ser muy restringidas. Un ejemplo son las comisiones asignadas a algunos vendedores.

Cada vendedor tiene una cartera de clientes, pero la empresa a veces te da más clientes o te los quita. En ocasiones, esto puede ser porque uno tiene mucha carga de trabajo, pero muchas veces se notaba que a los más blancos los ‘premiaban’ con los mejores clientes, porque decían que los más blancos eran los más simpáticos o también porque los veían simpáticos en la empresa” (César, vendedor de seguros).

Otro ejemplo son los nombramientos previstos. Un policía afroperuano tenía muy en claro que Elsa Velásquez, la primera abogada afroperuana, a pesar de sus méritos, fue postergada, habiendo sido voceada para el cargo de Vocal Superior, pero nunca fue nombrada.

En las empresas, privadas también se rompe la trayectoria lineal de los ascensos, al asumirse otros criterios basados en los rasgos físicos.

“En la empresa había dos gerentes, uno de apellido italiano y el otro que tenía un apellido castellano, Sánchez o López me parece, pero su segundo apellido era Capuñay. Resulta que todos sabían que este último era muy bueno, pero también que no tenía aspecto de gerente: era chato, andino, algo gordo. El de apellido italiano era alto, guapo, de un metro ochenta, estilo George Clooney. Por eso, era que este mantenía todo el poder. Finalmente, el italiano fue trasladado a otra sede fuera del país y solamente

entonces el otro pudo ocupar el cargo que le correspondía” (César, corredor de seguros).

La postergación se da en muchas actividades laborales donde entra en juego la apariencia física.

“Yo participaba en un coro que era contratado para matrimonios y otras actividades. Había allí una chica de rasgos andinos que era muy destacada por su voz e, inclusive, había salido en televisión. Cantaba muy bien, pero era de rasgos andinos. Cada vez que había un matrimonio, el director del coro les mostraba a los novios las fotos de las cantantes para que escogieran a quién querían para su boda, y ellos siempre escogían a chicas blancas, aunque nunca las hubieran escuchado. De nada servía que él les quisiera mostrar videos o les mencionara los programas de televisión. Siempre optaban por las chicas blancas. Para los novios, era como un asunto de prestigio y ostentación tener una cantante blanca.

Es más, en el último matrimonio, la chica blanca elegida ni siquiera cantó. Lo hizo la chica andina a través de playback, pero los novios estuvieron muy felices con la cantante” (Eduardo, integrante de un coro).

5.5.4. Maltrato por parte del personal de seguridad

Una forma mucho más ruda de maltrato, que llega a generar contacto físico, es la que practica el personal de seguridad. Esta tiene que ver con lo señalado anteriormente: mientras los profesionales suelen manejar sus prejuicios racistas hacia otros profesionales, evitando hacerlos muy explícitos, los vigilantes sienten que sí pueden exteriorizarlos hacia quien no consideran un profesional.

“Este año fue el debate presidencial en el hotel Westin, de San Isidro, y yo estaba en la lista de invitados por la institución a la que represento. Ese día, me presento, y estaban buscando mi nombre cuando apareció una mujer del hotel y me dijo: ‘¿tú qué haces acá?’; ‘¿cómo?’, pregunté sorprendido. ‘¡No debes estar acá; cruza la pista y ponte allí donde está el semáforo!’, me ordenó. Entonces, yo saqué de mi bolsillo la tarjeta de invitación. Yo estaba con terno y ella no tenía por qué tratarme así, pero al ver que era negro, me percibió como un intruso” (Marco, abogado).

Lo que es chocante, sin embargo, es que las diferentes entidades no saben reaccionar frente a estos hechos. Lo minimizan, considerando que se produjo “una lamentable confusión” o, inclusive, les parece una situación divertida.

“En una ocasión, estaba ingresando al edificio de la Corte Superior de Cañete con dos colegas blancos, un hombre y una mujer. Los tres vestíamos de manera formal: los dos hombres llevábamos terno. El vigilante dejó pasar a los otros dos y a mí, que iba con ellos, me pidió con brusquedad mis documentos de identidad. Mis amigos se rieron: ‘sospechoso’, me dijeron. Pero yo me sentí muy incómodo, tanto por la actitud del vigilante, como por la falta de solidaridad de ellos, que deberían haberse sentido indignados con lo que me estaba pasando. Claro, a ellos su color les abría las puertas. Y los tres trabajábamos para una ONG de derechos humanos” (Willy, abogado).

En otras situaciones, el maltrato por parte de los vigilantes se produce dentro de la misma institución donde trabaja el profesional.

“Cuando vengo de manera informal al trabajo, los vigilantes me tratan con hostilidad, la que no emplean con las demás empleadas” (Marlene, secretaria).

“Era el único al que le pedían identificación para ingresar, de manera recurrente y violenta, porque yo no encajaba dentro del estereotipo de profesor de dicha Universidad” (Willy, abogado).

En este caso, se produjeron las disculpas del jefe de seguridad de la universidad, pero las situaciones se repitieron con otros vigilantes.

5.5.5. Agresiones explícitas

Tenemos también prácticas de mobbing u hostigamiento laboral que se realizan, de manera evidente, para diferenciar, ubicar al otro en su lugar, marcar status o decir “este no es tu espacio”.

“Les hacen sentir que ese no es su lugar. De hecho, hay quienes confiesan ‘yo nunca había trabajado con alguien así’, aludiendo a que yo era negra y lo decían abiertamente” (Gabriela, analista).

“Uno de los tipos que trabajaba en el canal me insultó de manera racista delante de todos. Yo tenía 22 o 23 años y me indigné. Pero esto es lo que pasa acá” (Virna, periodista).

Inclusive la presencia del afroperuano en uno de estos ambientes puede ser percibida como una amenaza para el propio status.

“Esa mujer, desde que yo llegué, me quiso anular. Me ninguneaba. No me aceptaba como profesional. Se molestaba, especialmente, cuando comencé

a dirigir reuniones, porque lo hacía bien. Y siempre hacía comentarios sobre mi ropa, de manera, aparentemente, elogiosa, pero que era evidente que le afectaba” (Gabriela, analista).

Una situación similar ocurre en una municipalidad provincial:

“Desde que yo llegué, el jefe hizo evidente que me rechazaba. Yo era demasiado india para él. No solamente me puso en el escritorio al fondo, sino que, inclusive, quería que sacara mi escritorio al pasadizo. Cuando me opuse, me gritó enfurecido: ‘¡lo que pasa es que tú eres una india y encima eres desobediente!’” (Gladys, dirigente indígena).

Aun en la sierra, los insultos como “serrana” o “india” pueden ser frecuentes para humillar a quien, por sus rasgos físicos, su vestimenta, su estatura o su apellido, parece “más indio”.

Los mecanismos de maltrato pueden ser muy fuertes respecto a la víctima, al colmo que llegan a usarse elementos tecnológicos.

“Mi esposo quedó traumatizado por lo que le hicieron sus compañeros. Él era periodista de la sección deportiva de un diario y siempre lo humillaban por ser negro. Un día, cuando entró a su computadora, de todos los parlantes salió un sonido de mono” (Ana María, vecina de Bellavista).

Llama la atención que existen quienes describen las agresiones, pero buscan negar que lo ocurrido les afectaba.

“Yo tuve un jefe bien bacán, en los años ochenta. Aprendí mucho de él, era solidario, pero de vez en cuando soltaba un ‘¡negro tenías que ser!’ . Si yo me equivocaba, él soltaba algo así. A los demás nunca les mencionaba su color, pero a mí sí”. (Al respecto, el entrevistado, Danny, de unos 65 años, considera que, en esta época, muchas personas se cuidan de expresarse de esa forma, pero que es muy posible que lo sigan pensando).

Para una persona afroperuana, el maltrato puede llegar hasta el contacto físico.

“En una ocasión, había en el ascensor dos empleadas en el Ministerio que no me conocían y una de ellas me dijo: ‘¿te puedo tocar el pelo?’; ‘no’, le dije; ‘te ha dicho que no’, le dijo su amiga. Y ella igual me lo tocó. Creo que pensaba que me estaba haciendo un halago, y que algunas mujeres negras creen eso” (Gabriela, analista).

Un mecanismo más sutil es criticar a la persona por algo que, aparentemente, no tiene relación con el color de la piel, pero que sí la tiene.

“Por ejemplo, en varios trabajos se han agarrado de mi manera de vestir. Lo curioso es que otras personas se vestían igual, y a ellas no les decían nada. Es que como no te pueden decir algo abiertamente racista, se agarran de otra cosa” (Rosario, socióloga).

En tiempos en que se vuelve menos aceptable hacer comentarios explícitos, el racismo puede expresarse de otra manera.

“El racismo solamente se moderniza, va cambiando, pero siempre está allí” (Daniel, policía).

Cuando se vuelve políticamente incorrecto soltar expresiones racistas, se puede hacer otro tipo de alusiones incómodas a la persona.

5.6. MALTRATO POR LA MAYOR PREPARACIÓN

Resulta interesante constatar que los logros académicos o la mayor preparación no son un mecanismo suficiente para ser respetado, sino incluso un motivo para generar rechazo. Existen casos en que se siente un determinado puesto o un determinado ambiente “no es el lugar” de la persona.

“Si una persona es afro y se mantiene en una situación inferior, es posible que hasta logre un trato paternal o condescendiente. En cambio, lo que da cólera es que uno ocupe el mismo lugar que ellos. Allí el trato es peor” (Carmen, abogada).

“La hostilidad que yo viví se debió a que mi superior no podía soportar que un negro tuviera estudios superiores, que hubiera terminado la universidad y él no” (Daniel, policía).

El rechazo se va manifestando conforme la persona va subiendo su posición:

“No podían aceptar que una negra pudiera ser vocera de la institución. Y la que lo decía no trabajaba allí, sino que era la esposa del director” (Virna, periodista).

“No podían aceptar que yo, siendo negra, estuviera ubicada en el área de Planeamiento, donde está la gente más preparada del Ministerio, y peor, que yo estuviera destacando allí” (Gabriela, analista).

“Allí es cuando se transforma la gente políticamente correcta. Para ellos, estaba bien cuando eras inferior. Pero aceptarla a una como su jefa sí les duele. No hacen caso de las indicaciones, hablan mal” (Carmen, abogada).

Varios informantes sostienen que el racismo es tan fuerte que no son respetados. Cuando no se les respeta, no se aceptan las calificaciones. O, en ocasiones, tienen que ser muy destacados y esforzarse mucho, lo cual es injusto porque uno no tiene que ser brillante para ser respetado. Pero aun así, el racismo hace que las calificaciones, el título o los logros académicos pasen a segundo plano porque prima el color de la piel.

“Existe la costumbre de bajarle la moral al otro para hacerle sentir que está por debajo de ti” (Hugo, profesor).

“La angustia y la inseguridad hacen que la gente sea más agresiva hacia los colegas y el que peor la pasa es el afroperuano, cuya llegada a un centro de trabajo es como una oportunidad para que todos se desquiten de su propia inseguridad” (Jane, abogada).

Otra forma de maltrato es considerar que la persona, pese a sus títulos y cargos, es incompetente y, por tanto, desechar sus propuestas:

“Durante los años que estuve en el ministerio, periódicamente sugerí que se hiciera un cambio determinado, y todas las veces me miraron y siguieron como si no hubiera dicho nada. Tiempo después, llegó un colega blanco, propuso lo mismo que yo y lo aceptaron. Era como si fueran escépticos a las propuestas técnicas que yo pudiera dar” (Marcial, politólogo).

5.7. MALTRATO POR PARTE DE LOS CLIENTES

Los maltratos hacia los trabajadores afroperuanos y andinos también se pueden producir por parte de los clientes, y no existe una política de las instituciones para enfrentarlos. Es más, la discriminación que cometen los clientes puede ser un factor para que las empresas dejen de contratar o de promover a los trabajadores de ciertos rasgos físicos.¹⁴⁴

¹⁴⁴Al respecto, puede revisarse Galarza *et al.* *Op. cit.* 2015, p. 8, así como los numerosos testimonios que se recogen en Kogan *et al.*, 2013. Un gerente de marketing se escuda diciendo: “Tienes que pensar en qué persona pones para ciertas cosas. Pero yo no lo vería por un tema de ‘esta tiene plata y esta no’ o ‘esta es blanca y esta es morena’, sino a qué *target* me estoy dirigiendo y a quién me conviene poner. Y de repente esas conversaciones se tienen a niveles privados, y después ya busca afuera sin dar explicación, pero puede que sí se tome en cuenta dependiendo de a quién se le está

Mucha gente llama a los mozos de 'hijo' o de 'hijito', y no importa si el mozo tiene 60 años. En el fondo, así van minando su autoestima, obligando a esas personas a enfrentar un trato paternal, como si fueran niños. Imagínate qué autoestima va a tener un mozo después de 20 o 30 años de recibir ese trato. A cualquiera le baja la moral el maltrato permanente" (Hugo, profesor).

Los maltratos son más fuertes en aquellos casos en que aún no se ha pagado, como ventas o taxis.

"Para los temas de seguros, uno tiene que aguantar, porque ellos todavía no han pagado, y mientras se asegura la venta, se pueden poner faltosos o, inclusive, querer propasarse, como le ocurre a las mujeres" (César, corredor de seguros).

"Cuando era taxista, varias veces me han tocado pasajeros racistas. En una ocasión, subió una señora de unos cincuenta años con su pareja, un tipo gringo, que no hablaba castellano. La mujer se puso altanera, parecía envalentonada por estar con un norteamericano. Soltó un 'ustedes son todos iguales'. Al final, les dije que se bajaran. Ella siguió renegando cuando se bajó. Otro pasajero, que hasta me tomó en Miraflores y hasta me hizo cargar los palos de golf hasta el club en La Molina, se molestó cuando le dije cuánto le iba a costar. Me empezó a decir: 'ustedes son todos iguales, unos muertos de hambre, ¿qué te has creído?'. Entonces yo le dije que se bajara del taxi. Allí él cambió su actitud, me pidió disculpas, me pagó lo que yo quería, y hasta cuando se bajó, otra vez en Miraflores, me volvió a pedir disculpas.

Un señor mayor, con bastón, soltó una serie de comentarios racistas en el taxi, poniéndose a hablar mal de los serranos. Yo varias veces he bajado pasajeros por eso, pero en este caso no lo podía hacer, porque el señor usaba bastón. Entonces, no pude más y le dije al hombre que mi familia era de la sierra, y que sus comentarios me molestaban. Él, molesto, se calló. Yo sentí que no podía quedarme con eso adentro" (Hugo, taxista).

Una situación similar puede enfrentar un funcionario estatal.

"El racismo no tiene que ser explícito. Hay formas en que se manifiesta la falta de respeto hacia la persona. Por ejemplo, en el Perú se asume que si es un policía de tez clara, tiene autoridad y la gente está más dispuesta no solo a obedecerte, sino inclusive a escucharle, lo que no hace cuando el policía es cholo o negro" (Daniel, policía).

hablando (p. 66). Un gerente comercial sostiene: "Si quieres contratar a alguien de ventas, tienes que contratar a un chico o chica simpática, que sea blanca. Eso lo ves en todas partes. Yo he visto al dueño de una empresa que es cobrizo y no lo toman en serio los mismos clientes" (p. 114).

5.8. SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER

La discriminación es mucho más fuerte hacia las mujeres, porque al racismo se suma el machismo. Pero se vive de manera diferente entre las andinas y las afroperuanas.

“Hacia una mujer afro es más fuerte por parte de los compañeros hombres, que asumen que pueden estar contigo, simplemente porque eres negra, es decir siempre dispuesta” (Rosario, socióloga).

Llama la atención que esto lo relate una profesional sobre sus compañeros, pero parece muy constante:

“También sufrí situaciones de acoso en el ministerio, por el hecho de que los jefes o los directores pensaban que podían hacerme bromas que a otras mujeres no les hacían. En una ocasión, un funcionario delante de todos me dijo cuando entré: ‘Ven, siéntate a mi costado, negrita’. A ninguna otra empleada, profesional o no, la hubiera tratado así. Algunos jefes reaccionaban y llamaban la atención a los subordinados, pero otros se quedaban callados” (Gabriela, analista).

Este caso es analizado por Marco, abogado afroperuano que ha conocido situaciones similares:

“La gente está convencida de que las negras son ardientes, que son licuadoras en la cama. Por eso, son frecuentes comentarios como “la negra tiene tumbao” o preguntas aparentemente inocentes, por ejemplo “¿cómo ha venido mi negra hoy?”. La expresión “mi negra” es frecuente para enfatizar que una mujer es de su propiedad y es otra reminiscencia de los tiempos de la esclavitud”.

Este panorama viene a ser mucho más fuerte, porque implica encasillar a la profesional afroperuana, considerándola solamente por su condición de mujer atractiva.

“Y esto implica que a la mujer afro se le puede reconocer por su atractivo físico, pero no por su capacidad profesional y menos por su capacidad de dirección” (Rosario, socióloga).

En el caso de las mujeres andinas, no existe esta percepción de belleza, pero esto no quiere decir que el respeto hacia ellas sea mayor. Puede decirse que, al no ser consideradas atractivas físicamente, disminuye su valoración.

5.9. SOBRE LAS CONSECUENCIAS O SECUELAS

Si bien todos los entrevistados se mantienen en sus diferentes actividades laborales, son conscientes del fuerte impacto que produce la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral.

“Muchos amigos míos han desertado, tanto andinos como afros. No pueden resistir la preocupación y el maltrato que sufren, y el que sienten que les espera mientras sigan en la institución” (Daniel, policía).

“A veces una se cansa de luchar. Es terrible, día a día, enfrentar esto, cuando se trata de determinados ambientes laborales” (Gabriela, analista).

“Una se queda agotada, porque es todo un esfuerzo emocional no dejarse avasallar una y otra vez”. (Rosario, socióloga).

Incluso la gente que parece haber enfrentado el problema de manera adecuada, es posible que sienta las consecuencias psicológicas en el agotamiento.

“No es justo que el respeto tenga que ganarse solo por ser exitoso, que una tenga que esforzarse más solamente para tener el respeto. Es agotador, pero una tiene que decir quién eres, a quién conoces y qué haces, para que te acepten (Carmen, abogada).

Los efectos son más graves cuando existen determinadas situaciones en la persona que la hacen más débil para resistir el maltrato.

“La gente que está dividida, desorganizada, es mucho más vulnerable. Los pueden hacer leña y no pasa nada. La gente que forma equipos, que puede establecer redes, es la que puede salir adelante y enfrentar el maltrato” (Jane, abogada).

Se generan consecuencias no solo para la vida profesional, sino en el ámbito cotidiano:

“Muchas personas terminan bloqueadas para acudir a locales públicos, como tiendas o centros comerciales, porque los tratan como si no pudieran comprar. Yo tengo una amiga de marcados rasgos andinos que, cuando va a comprar, compra aunque no quiera, por la cólera, porque la han tratado mal. Para ella, el placer de ir a comprar no existe” (Jane, abogada).

Creemos que, junto con los efectos psicológicos, sería necesario realizar una investigación cuantitativa respecto a los impactos sociales y económicos del racismo dentro de la sociedad peruana, donde se analice, por ejemplo, las consecuencias en cuanto a la pérdida de ingresos o la dificultad para la movilidad social debido a los criterios raciales.

5.10. SOBRE LAS SALIDAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

5.10.1. La negación

Hay una negación del racismo, que suele darse en quienes lo practican, debido a la naturalización; pero también se da en las víctimas. Es más confortable pensar que las prácticas o la motivación racista no han existido. Con frecuencia, hay personas que niegan su propia identidad como afroperuanos y como indígenas, para evitar asumir una identidad que les genere conflictos y los haga sentirse discriminados.

Al principio, algunas de las personas entrevistadas demoraron en reconocer que se habían producido situaciones de racismo, probablemente porque, al ser situaciones dolorosas, prefieren no recordarlas. Curiosamente, lo que más “olvidaban” eran las situaciones de racismo más explícito, precisamente porque eran más dolorosas.

“Duele recordar lo que pasó. Duele reconocer que uno pertenece a un grupo discriminado. Y duele también que no te crean” (Marco, abogado).

Casi todos los entrevistados señalaron lo mismo, precisando que la mayoría de personas cree que eso no pudo haber pasado y que es doloroso que crean que uno miente o se imagina cosas.

“‘No existe’, ‘a mí nunca’, ‘no creo’ son expresiones frecuentes entre quienes pertenecen a grupos racialmente discriminados. En realidad, se trata de recordar experiencias dolorosas, por lo que es comprensible que se dé la negación. Algunas mujeres afro niegan que existe el racismo, porque ellas pueden tener como ventaja el atractivo físico: como son guapas, a los empleadores les pueden caer en gracia. Esto es una ventaja que tienen sobre los hombres afro y sobre otras mujeres. Sin embargo, no funciona cuando quien elige es una mujer, y más bien las puede percibir como una competencia” (Daniel, policía).

“A veces, cuando eres joven, sabes que algo pasa, pero no quieres aceptar qué es” (Jane, abogada).

“Mucha gente, como yo, sufre racismo, pero la gran mayoría no puede ser tan valiente como para reconocerlo” (Albert, abogado).

Uno de los entrevistados, Gilmer, de marcados rasgos andinos, señaló que él nunca había sufrido maltratos racistas, pese a que varios de sus compañeros de trabajo sí habían presenciado estos maltratos.

Muchas personas han decidido convivir con la negación del racismo, que implica también la negación de la propia identidad.

“Un compañero de trabajo no solamente negaba que hubiera racismo, sino que negaba ser ‘afro’. Decía que era ‘normal’, que ‘todos somos iguales’. De hecho, el mensaje más frecuente que se tiene es que si a una persona le molesta el racismo, el problema está en ella, porque ‘si tuviera buena autoestima’ no le molestaría”. (Gabriela, analista).

Esta situación parece muy extendida en las personas andinas, donde los esfuerzos por “desindigenizarse” son permanentes.

“Hay una presión, originada por el racismo, que hace que todos quieran ser menos indígenas. La idea es borrar la identidad para ser más aceptados. Creen que ser indígena es ser inferior y que quien está en la costa o es profesional no tiene nada de indígena. Una persona me dijo: ‘Si he llegado a Lima, es para que la sombra de mi pasado no me persiga’. Inclusive, mis compañeros del colegio negaban a sus mamás si usaban polleras, diciendo que eran una tía o una vecina” (Gladys, dirigente indígena).

Ocultar que uno sabe quechua es un recurso muy común.

“A veces atiendo en una cabina de internet, cerca de una universidad donde hay muchos chicos de provincia, y cuando me doy cuenta de que alguien habla quechua, les comienzo a conversar, pero al principio a ellos no les gusta: ‘No me hagas roche, nadie sabe que hablo quechua’, me dijo uno de ellos” (Vicky, empleada).

El problema está tan extendido, que inclusive se pueden perder oportunidades laborales.

“Les pregunté a los jóvenes, esos que niegan su identidad, si se presentarían a una convocatoria donde uno de los requisitos fuera hablar quechua y me dijeron: ‘Tendría que pensarlo’” (Gladys, dirigente indígena).

5.10.2. El blanqueamiento

La sociedad peruana tiende a ver como exitosos a los más blancos, y es posible que una persona sea vista como más blanca si tiene éxito.

“Lo más raro que me ha pasado es que, conforme pasaron los años y fui ascendiendo o teniendo más éxito, me dejaban de ver como negra. Me estaba blanqueando. El éxito vuelve tu color invisible. Y allí pasó algo raro: era yo la que tenía que convencerles de que era negra. Era más fácil aceptar que era blanca o mestiza, porque entonces sí era comprensible que yo estuviera ‘a su nivel’. Es más fácil despintar al negro exitoso, que aceptarlo” (Carmen, abogada).

Ahora bien, en algunos casos, se trata de una estrategia intencional para tratar de parecer menos indígena o menos afroperuano. Se trata de buscar la asimilación, ocultando aquellas características que pueden evidenciar el origen.

“Por eso, la presión que sufren las mujeres profesionales negras, donde todas las que llegan a un cargo alto sienten que tienen que lacearse” (Virna, periodista).

“Una colega me miro y me dijo, casi aconsejándome: ‘¿No sientes que te hacen más caso cuando eres lacia?’. En una ocasión fui a un matrimonio y se me ocurrió lacearme el cabello. Todas mis amigas me decían que me quedaba muy bien, que me veía muy bien. Era como si me dijeran que mi cabello, como está siempre, no les gustaba” (Jane, abogada que trabaja en un ambiente de mucho prestigio profesional).

Para las personas de rasgos andinos, una estrategia frecuente es darle mucha importancia a la vestimenta.

“En mi trabajo había varios ingenieros andinos que estaban siempre bien parados. Siempre querían sentirse blancos, estaban a la defensiva, eran distantes. Solamente cuando tomaban, todo eso se les pasaba: regresan a su identidad, hablan en quechua, cantan bailan; están con la gente que normalmente desprecian porque tienen cargos inferiores” (sociólogo).

Sobre la necesidad de afirmarse mediante la indumentaria y la actitud, hay varios testimonios.

“Todos en la municipalidad distrital usaban terno. Así, se querían mostrar diferentes de los campesinos, y marcar jerarquías y distancia. A mí me discri-

minaban porque no quería usar traje de sastre, y les decía que era absurdo vestirse así para ir a las comunidades” (Vanessa, ex funcionaria).

Existe, inclusive, una actitud psicológica que cambia en la persona que busca asimilarse, por medio de imitar el comportamiento altivo atribuido a los blancos.

“Para los andinos es más fácil blanquearse conforme van ascendiendo. Ellos mismos se asumen como blancos. Uno tiene que ser puneño para que no pueda blanquearse” (Pierre, sociólogo).

“Ayudan mucho los rasgos físicos, como la estatura o el tener la piel un poco más clara” (Rosario, socióloga).

En ocasiones, sin embargo, este proceso puede ser más difícil, porque la persona ignora una serie de códigos que se esperan de quien tiene otra posición social.

“Yo creo que a los andinos les cuesta más blanquearse, por más que tengan estudios. Prima mucho el tema de clase social. Si la persona suelta un ‘dijistes’ o un ‘haiga’ es suficiente para que quede estigmatizada. La segunda generación de andinos, en cambio, los hijos de los migrantes, suele estar más segura” (Jane, abogada).¹⁴⁵

5.10.3. Convertirse en discriminador

Probablemente, esta es una de las peores alternativas: que el discriminado por una razón racial se vuelva el más agresivo.

“El negro tiene que convertirse en el matón de la oficina, el que da un poco de miedo, el que pone las chapas, el que vacila a todos; porque si no lo haces, te comen vivo” (Pierre, sociólogo).

“En la entidad estatal donde trabajaba, había un sociólogo de marcados rasgos andinos, hombre, alto, que era el más agresivo. Les cambiaba el nombre a todos los trabajadores. Se burlaba de las mujeres, de los rasgos físicos, de quien tenía piel negra, de los mayores. El jefe lo maltrataba de forma racista y allí sí se quedaba callado; aunque ninguno de los demás se metía con él, porque era el más temido y nadie aludía a sus rasgos físicos” (Willy, abogado).

Como se aprecia, en muchas de las bromas agresivas de esta persona había una carga discriminatoria.

¹⁴⁵Véase también Kogan *et al*, 2013, p. 120.

La situación es más fuerte cuando se trata de una actividad profesional que, tradicionalmente, ha sido reservada para personas blancas.

“Son varios casos los de abogados exitosos de rasgos andinos, realmente muy capaces y preparados, pero que se vuelven arrogantes, agresivos y hasta crueles con los demás. Es una constante: tienen origen muy humilde, enfrentan muchas dificultades, son discriminados en el colegio y en la universidad. Logran destacar y después se vuelven unos déspotas. Uno de ellos, profesor de Derecho Tributario, hasta ha hecho llorar a varios alumnos, sobre todo a los más blancos” (Antonio, profesor universitario).

En algunos casos, esto incluye caer también en el racismo, incluso frente a quien tiene rasgos similares.

“Durante un taller con los miembros del serenazgo, uno de los serenos, delante de todos, le dijo a otro que era un negro y comenzó a insultarle por ello. Los dos lo eran, podrían haber sido hermanos, pero cuando le decía que ‘era un negro de verdad’, lo estaba insultando, asumiendo todos los defectos que, supuestamente, tienen los negros” (Ana, activista antirracista).

5.10.4. Adaptación laboral al racismo

En otros casos, puede haber una “adaptación” al racismo, cuando se aprovechan los nichos laborales que pueden existir,

“Muchas personas afroperuanas asumen que viven en una sociedad racista, y por eso sienten que el único espacio que tienen es aquel que tiene que ver con los estereotipos raciales: chofer, seguridad, bailarín, deportista. Allí no hay problema. Lo mismo en cuanto a cargador de ataúdes, que es otra reminiscencia de la esclavitud. Cuando yo me presentaba como entrenador de fútbol, todos los chicos querían que yo los entrenara, porque yo era negro y corpulento” (Marco, abogado).

De esta manera, existen muchas jóvenes afroperuanas que son conscientes de su atractivo físico y deciden cultivarlo, más que tomar en cuenta otros aspectos como los estudios o la formación profesional. El sentirse atractivos es una forma de recuperar autoestima y lo es también sostener que “nunca han sido discriminados”.

Otros colectivos reaccionan así para evitar sufrir racismo.

“El nikkei se siente mejor en una reunión donde hay criollos y andinos, que en un ambiente donde todos son blancos. Además, se siente mejor en pro-

fesiones donde no exista tanta necesidad de contacto con el público. Tradicionalmente, cuando los nikkei comenzaron a ser profesionales, optaron por ser médicos o ingenieros, pero para las mujeres existía la alternativa de ser farmacéuticas, porque esa tarea se podía ejercer poniendo una botica en la casa” (Óscar, ingeniero).

Los andinos también encuentran su nicho donde son apreciados y reconocidos.

“Nos llaman para las fábricas textiles y, en general, para todo lo que sea esfuerzo físico, porque tenemos fama de que nos esforzamos y somos chamba” (dirigente).

5.10.5. El triunfo

Probablemente, la salida más adecuada frente a la discriminación es asumirla como un reto y procurar triunfar para demostrarles a las personas racistas que se ha alcanzado el éxito.

“Yo respondía con mis notas. Así, me tenían que respetar y nadie se atrevía a decirme una palabra racista, por más que yo sabía que lo estaban pensando” (Virna, periodista, recordando su colegio).

“Yo me ponía el reto de ser la mejor alumna: estudiaba, estudiaba y cuando me entregaban mis notas, miraba a todos los que me habían discriminado, y ellos estaban jalados” (Gladys, dirigente indígena).

En algunos casos, existe una conciencia colectiva.

“Para los nikkei, el mensaje permanente que tenemos en las familias es que debemos salir adelante y triunfar. Se busca mostrar que no llegamos al Perú para estancarnos, sino para avanzar. Creo que esa es la gran diferencia con los afroperuanos, que sí se estancan. La otra idea que nos ayuda a salir adelante es la solidaridad, pensar en el bien común, ceder, pero también realizar actividades solidarias como los ‘tanamochi’, que son préstamos o juntas, intercambiando datos e información” (Óscar, ingeniero).

La noción de solidaridad resulta interesante, porque en otra comunidad discriminada, por ejemplo la afroperuana, hay muchas menciones a problemas como el individualismo y la falta de solidaridad.

“Otro problema es el endorracismo: el negro que no acepta o ve como menos al jefe negro” (Pierre, sociólogo).

En la comunidad afroperuana, quienes avanzan forman parte de una minoría y, en ocasiones, son vistos con sospecha. Mientras que los nikkei progresan de manera colectiva y generacional: una primera generación fue de peones; luego, todos alquilaron una chacra; de ahí, fueron propietarios rurales, pusieron un pequeño negocio y enviaron a sus hijos a la universidad.

Sin embargo, los lazos de solidaridad se pueden romper entre aquellos nikkei cuya pareja no lo es, pues suelen alejarse de la comunidad y sentir que están en un nivel superior.

Llama la atención que, en algunos casos, el triunfo se puede producir muchos años después del maltrato.

“De chico me pegaban por hablar quechua en el colegio y mi hermana me lo prohibió, pero después de muchos años, cuando fui magistrado de la Corte Suprema, aprendí y hablé. Hablé en público, delante de todo el Poder Judicial y todo lo que tenía guardado pudo salir” (Edgar, magistrado).

5.10.6. Enfrentar el problema

Existen muy pocos testimonios de personas que enfrentaron directamente el racismo.

“Yo trabajaba en un ‘call center’ donde había un tipo que siempre hacía comentarios racistas. En realidad, él trataba mal a todo el mundo, hasta a los clientes cuando llamaban del extranjero, pero le daba por los insultos racistas cuando todos lo podían oír. En una ocasión, me quiso faltar el respeto a mí y yo le enfrenté, sin agredirlo, simplemente alzando la voz, igual que él había hecho, y se bajó” (Hugo, profesor).

“Varias veces he pedido que se bajen los pasajeros que me han empezado a decir cosas racistas. A veces se han bajado renegando; varias veces, me han pedido disculpas” (Horacio, taxista).

Al parecer, es más fácil enfrentarse directamente con el agresor que hacerlo de manera pública. El riesgo es no encontrar mayor solidaridad o, inclusive, que se acuse a la víctima de tomarse las cosas “muy en serio”.

5.11. SOBRE CÓMO SE PUEDE RESISTIR

A los diversos entrevistados se les preguntó cuáles creen que fueron los mecanismos que les permitieron resistir el racismo. Para algunos afroperuanos con mayor formación, su fuente de seguridad ha sido la misma consciencia étnica.

“Uno tiene que tener mucha autoestima y seguridad. Si yo me he mantenido firme frente a todos los abusos, es porque era consciente de la historia, era consciente de todo lo que los afroperuanos han pasado y vamos a seguir pasando. Entonces, tengo que mantenerme firme, resistir y salir adelante, porque entiendo que es parte de un proceso. Me di cuenta que agachar la cabeza sería negar lo que el Perú vivió y lo que otros lucharon” (Daniel, policía).

“Yo estaba a punto de tirar la toalla por el maltrato que sufría en el Ministerio, pero en ese momento conversé con un histórico dirigente afroperuano y me dijo: ‘Nuestros antepasados vivieron cosas peores en la esclavitud y supieron salir adelante. No te dejes vencer’. Y entonces me quedé” (Pierre, sociólogo).

En otros casos, ha sido fundamental la familia.

“Mi abuela le decía a mi papá: nosotros tenemos que salir adelante. Estamos llamados a ser más” (Óscar, ingeniero).

“Para mí, fueron clave mi madre y mi hermano mayor. Mi mamá no era profesional, pero me decía: ‘Mírate en este espejo. ¿Quieres terminar como yo? No. Tú tienes que avanzar’ y mi hermano hacía lo mismo”.¹⁴⁶

“La otra persona que es clave es mi pareja. Él siempre está detrás alentándome, exigiéndome, motivándome. Si pienso en lo que ha sido mi vida, encuentro que él siempre ha estado allí” (Rosario, socióloga).

En otros casos, ha existido una buena experiencia escolar, cuyos beneficios se perciben años después.

“Yo tuve la suerte de tener buena formación en mi colegio, que era un colegio estatal, dirigido por monjas. Las profesoras nos atendían a todas, nos hacían sentir que éramos buenas, capaces, hábiles. Por eso es que todas mis compañeras fueron exitosas. Nos reforzaron la autoestima”.

“Hubo una carga de revancha, de dolor, que al final me dio fuerzas. Aprendí a que los insultos no me tumbaran, a que me dieran fortaleza y esa fortaleza es lo que me permite mostrarme ante todos, como soy” (Virna, periodista).

¹⁴⁶Sobre el rol positivo que pueden tener las madres afroperuanas, el EEPA señala que son ellas las que tienen mayor expectativa sobre los logros profesionales en sus hijos. Ministerio de Cultura. *EEPA*, p. 53.

5.12. SOBRE LA IMPOSIBILIDAD DE QUEJARSE

Como se ha señalado, prácticamente no existen quejas ante la SUNAFIL o la propia empresa frente a la discriminación étnico-racial. La queja ni siquiera se produce cuando la persona se siente abrumada frente a agresiones gravísimas.

En empresas o instituciones públicas, los ciudadanos no sienten que existan mecanismos seguros o confidenciales para tratar las quejas, por lo que la víctima se siente aún más desprotegida.

“En mi institución, que ha ganado tantos premios a la calidad, decían que había canales para quejarse y lo hice frente a los abusos que tantos otros colegas, como yo, sufríamos. A las pocas semanas no me renovaron mi contrato y quienes nos maltrataban siguen de lo más campantes” (Willy, abogado).

Se debe tomar en cuenta que, en nuestro país, las relaciones laborales están marcadas por un contexto de gran inequidad, lo cual impide que se desarrollen denuncias o procesos legales frente a estos hechos. En el caso del abogado mencionado, él y sus colegas se encontraban bajo la modalidad de CAS (Contrato Administrativo de Servicios), que implica la posibilidad de terminar el vínculo laboral al finalizar el plazo contratado.¹⁴⁷ En las empresas privadas existen muchas personas sin derechos laborales por estar contratadas bajo la modalidad de recibo por honorarios, lo cual genera precariedad.

“La mayoría de gente no denuncia por temor a perder el trabajo y también porque desconoce cuáles son los mecanismos jurídicos para enfrentar la discriminación” (Daniel, policía).

“Sinceramente, nunca se me ocurrió denunciar al vigilante que me discriminó. Me parecía que era una persona que, seguramente, había sufrido mucha discriminación, y me parecía una crueldad ensañarme con alguien así” (Óscar, ingeniero).

En muchos casos, denunciar equivale a renunciar, porque se sabe que no habrá solidaridad y, más bien, se producirán represalias. Solamente si uno siente que tiene posibilidades de permanecer, denuncia, como en el caso de Azucena Algendones.

¹⁴⁸El afroperuano que no puede esconder su condición es más factible que denuncie.

¹⁴⁷En algunas instituciones estatales, la renovación se realiza cada mes, lo cual genera una gran inseguridad en los trabajadores.

¹⁴⁸Azucena Algendones siendo trabajadora de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huancayo, en el año 2012 recibió insultos racistas por parte de funcionarios de la empresa; como no aceptó dichos agresiones presentó una queja ante la Defensoría del Pueblo, lo que motivó su

“El nikkei no piensa en quejarse o denunciar. Rehúye el conflicto”. (Óscar, ingeniero).

La vergüenza es un elemento muy fuerte, que impide a la persona denunciar.

“Uno siente vergüenza, aunque quien tendría que avergonzarse es quien nos ha discriminado” (Hugo, profesor).

5.13. LA PERSPECTIVA DE LA SUNAFIL

En paralelo a los testimonios de las personas discriminadas, las entrevistas con diversos representantes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) mostraron que existen serias limitaciones para atender la problemática de la discriminación racial desde el Estado.

En primer lugar, si bien la SUNAFIL reconoce la discriminación como un serio problema laboral, no existe una política específica para abordar la discriminación racial. Los inspectores no reciben capacitaciones que tomen en cuenta la situación del racismo y, como ocurre en el resto de la sociedad, se tiende a considerarlo solo cuando es explícito, lo cual muchas veces no sucede en ámbitos laborales.

En segundo lugar, no existen estadísticas diferenciadas en la SUNAFIL que tomen en cuenta el componente étnico en los centros de trabajo. No tenemos información sobre el porcentaje de afroperuanos, blancos, andinos, amazónicos, mestizos o asiáticos en ningún centro laboral y en ninguna actividad laboral. Tener esta información ayudaría a visibilizar prácticas de segregación o exclusión laboral, como las que ocurren en medios de comunicación o espacios gerenciales.

En tercer lugar, como se ha señalado anteriormente, la discriminación racial es una experiencia vergonzosa y humillante, por lo cual las víctimas, muchas veces, ni siquiera reconocen que la sufren y, cuando lo hacen, prefieren guardar silencio. Por ello, la mayor parte de denuncias que se realizan por discriminación corresponden a otras causales, como la discriminación por ser afiliado a un sindicato y, en menor medida, por ser mujeres. En ambos casos, tenemos que la causal de discriminación es una situación pública y conocida, tanto por la propia víctima como por los discriminadores.

La situación es muy diferente en el caso del racismo, porque, como hemos señalado, las personas pueden pretender asumir una identidad particular, y muchas veces niegan su ascendencia.

despido. Ante esto, inicio un juicio que luego varios años derivó en la primera sentencia contra el racismo; sin embargo los sentenciados apelaron logrado revocar la sentencia de prisión suspendida que fue dictada en primera instancia.

A esto, se añade que muchas personas desconocen el funcionamiento y ubicación de la SUNAFIL. Por todo ello, los funcionarios de la SUNAFIL entrevistados no pudieron señalar un solo caso de discriminación racial y les parecía muy raro que hubiera ocurrido.

De por sí, en toda denuncia por discriminación es sumamente difícil realizar una verificación, por cuanto no suele tener carácter explícito. Con mayor razón en un caso como la discriminación étnico-racial, donde puede haber un criterio subjetivo respecto a la “raza” a la que pertenece el trabajador.

Como señalamos anteriormente, la capacitación de los funcionarios encargados de atender denuncias y sancionar prácticas discriminatorias es una de las principales estrategias que aborda el PLANDEPA en materia laboral.¹⁴⁹ Todo lo señalado en este capítulo evidencia la necesidad de su cumplimiento.

¹⁴⁹Ministerio de Cultura. *Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana*. 2016, p. 63.

VI

EXPERIENCIAS COMPARADAS EN OTROS PAÍSES

En otros países latinoamericanos, el tratamiento del racismo está mucho más desarrollado que en el Perú. Se parte del reconocimiento de un grave problema del país y, de allí, se pasa a establecer una serie de políticas públicas.

6.1. INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Por ejemplo, en Argentina existe el Instituto Nacional contra la Discriminación, que promueve políticas públicas frente a las diversas situaciones de discriminación, considerando, especialmente, la problemática de los pueblos indígenas y los inmigrantes, quienes son más propensos a sufrir discriminación racial.

En Bolivia está el Comité de Lucha Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación, en el cual participan, también, integrantes de los diferentes colectivos discriminados. Igualmente, a nivel departamental y municipal deben existir unidades que luchen contra esta problemática.

En el Ecuador, el Acuerdo 60°, del año 2009, dispuso una serie de medidas para enfrentar el racismo hacia los afroecuatorianos y los indígenas, y propuso el Plan Plurinacional para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador, al cual hace seguimiento la Secretaría de Pueblos, Interculturalidad y Participación Ciudadana. De otro lado, la lucha contra la discriminación racial en el ámbito laboral aparece en la Constitución, específicamente, como una responsabilidad del Estado.¹⁵⁰

¹⁵⁰Art. 329.- (...) Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Tabla N.º 10. Entidades latinoamericanas que enfrentan el racismo en el ámbito laboral

País	Institución	Sector
Argentina	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Bolivia	Comité Nacional de Lucha contra el Racismo y toda forma de Discriminación	Ministerio de Culturas Viceministerio de Descolonización
Brasil	Secretaría de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial	Organismo autónomo
Ecuador	Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana	Organismo autónomo

6.2. SANCIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

A nivel normativo, debemos destacar que en Bolivia, la Ley 045°, del año 2010, Ley Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación, hizo posible que se efectuaran muchas denuncias de las víctimas de discriminación racial en el ámbito laboral. Mientras que, según el Código Penal peruano, la pena máxima por discriminación es de 4 años de prisión; en Bolivia, la sanción es de tres a siete años de prisión,¹⁵¹ y se ha conformado una serie de mecanismos legales para facilitar las denuncias por discriminación, que son muy numerosas.

De otro lado, en cuanto al tratamiento legal, en muchos países se considera el hostigamiento racista como un delito que debe ser sancionado penalmente. En el Perú, por el momento, el hostigamiento solamente es una situación interna de índole laboral, que podría sancionar el empleador. Muchos penalistas y magistrados consideran que el trato hostil u ofensivo hacia una persona por un motivo racial es una conducta éticamente negativa, pero no la consideran tipificada dentro del delito

¹⁵¹ Artículo 281° quinquies.

de discriminación contemplado por el artículo 323°, puesto que no implica el impedimento para ejercer derechos fundamentales. Es fundamental, entonces, contar con una norma que sancione, de forma específica, el delito de odio u hostigamiento racista, como también ha recomendado, de manera general, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial¹⁵² y específicamente se lo ha pedido al Estado peruano.¹⁵³

Un ejemplo de esta regulación aparece en el Código Penal colombiano, que establece el delito de hostigamiento referido a las conductas que buscan causar daño físico o moral a una persona, en función de su raza, etnia y otros factores.¹⁵⁴ Además, se considera un agravante para los delitos de hostigamiento y discriminación, el ser cometidos para negar o restringir los derechos laborales de una persona.¹⁵⁵ Por su parte, en Bolivia el hostigamiento se sanciona en el artículo 281° octies del Código Penal.

Otra alternativa es la que plantea el Código Penal ecuatoriano, donde este tipo de conducta aparece como delito de odio.¹⁵⁶ Los delitos de odio racista también están contemplados en el artículo 510° 1.a. del Código Penal español; mientras que el inciso 2.a, hace referencia a lesionar la dignidad de la persona.

El Código Penal español sanciona también a aquellos empleadores que practiquen discriminación racial y que, tras el requerimiento o la sanción impuesta por la autoridad administrativa, persistan en su comportamiento y no hayan reparado el daño. En este caso, la sanción es de seis meses a dos años de prisión, además de multa.¹⁵⁷

En el caso del Brasil, para sancionar los actos discriminatorios se ha aprobado la Ley contra la Discriminación, Ley 7.716, el 5 de enero de 1989. Esta norma sanciona una serie de delitos de discriminación por motivos de raza, color, etnia, religión o procedencia nacional.

La Ley 7.7.16 sanciona, específicamente, la discriminación en el ámbito laboral y, como se verá a continuación, distingue entre la discriminación en el empleo estatal, las empresas concesionarias de servicio público y las empresas privadas. De esta manera, entre las conductas prohibidas se encuentran:

Art. 3° Impedir u obstaculizar el acceso de una persona, debidamente calificada, a cualquier cargo de la administración estatal o a un puesto en una empresa concesionaria de servicios públicos.

152 NNUU. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Recomendación General N.º 35.

153 CERD/C/PER/CO/18-21. 25 de septiembre de 2014.

154 Artículo 134B.

155 Artículo 134C.

156 Artículo 177°.

157 Artículo 314°.

Párrafo único. Incurrir en la misma pena quien, por motivo de discriminación de raza, color, etnia, religión o procedencia nacional, impidiera la promoción de un empleado.

Pena: reclusión de dos a cinco años.

Art. 4º Negar o impedir el empleo en una empresa privada.

§ 1º Incurrir en la misma pena quien, por motivo de discriminación de raza, de color o prejuicio por descendencia u origen nacional o étnico:

- I. Dejara de proporcionar los equipos necesarios a un empleado en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
- II. Impidiera su ascenso o de otra forma obstaculizara otro beneficio profesional.
- III. Proporcionara al empleado trato diferenciado en el ambiente de trabajo, especialmente en lo referente al salario.

Se aprecia que la norma busca señalar, con precisión, tres situaciones que pudieran ocurrir en una empresa privada: no proporcionar los equipos necesarios, impedir el ascenso u otros beneficios profesionales, o brindar un trato diferenciado. Aunque en este último caso se hace especial referencia al monto del salario, se entiende que cualquier otro trato diferenciado sería sancionado.

§ 2º Quedará sujeto a las penas de multa y de prestación de servicios a la comunidad, incluyendo actividades de promoción de la comunidad y actividades de promoción de la igualdad racial, quien, en anuncios o cualquier otra forma de reclutamiento de trabajadores, exigiera aspectos de apariencia propios de raza o etnia para empleo, cuyas actividades no justifiquen esas exigencias.

Se aprecia, también, la sanción a quien publique ofertas de empleo discriminatorias. La diferencia, respecto al caso del Perú, es que las sanciones incluyen actividades de servicio comunitario, donde pueden estar presentes las acciones de promoción de la igualdad racial.

En todos los casos referidos a empresas privadas, la sanción contemplada es la misma que aparece en el artículo 3º: de dos a cinco años de prisión.

6.3. CUOTAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS

En el Ecuador, el Plan Plurinacional 2009-2012, dispone emplear acciones afirmativas para revertir la ausencia de poblaciones indígenas, afroecuatorianas y montubias en determinados espacios laborales, al promover que, en el caso del Estado, su presencia sea proporcional a la población.

Artículo 3.- Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población.

Artículo 4.- En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes.

En los últimos años, se viene desarrollando este Plan para garantizar la mayor presencia de los sectores excluidos.

En el caso del Brasil, tenemos que una meta del Estado es la promoción de la igualdad racial, lo que significa no solo brindar las mismas oportunidades a los ciudadanos, sino también tener una concepción de igualdad de resultados. En ese sentido, los afrobrasileños podrán vivir en las mismas condiciones que los descendientes de europeos.

El Estatuto de la Igualdad Racial, aprobado por Ley N.º 12.288, del 20 de julio de 2010, presenta una serie de medidas para lograr que los afrobrasileños tengan empleo adecuado, considerando, específicamente, la problemática del trabajo en los medios de comunicación. A esto se añade, en el caso del Brasil, la aplicación de cuotas para los afrobrasileños en una serie de situaciones, como el ingreso a diversas universidades.

El Estado brasileño plantea que, en algunos ámbitos especialmente sensibles, sea obligatorio dar más empleo y visibilidad para los afrobrasileños. Estos sobre todo se refieren a los medios de comunicación, considerando tanto los programas de televisión, como las películas y los comerciales que se elaboren en dicho país.

VII

CONCLUSIONES

La discriminación étnico-racial es una problemática generalizada en los ambientes laborales, que se manifiesta de manera estructural en la exclusión de los trabajadores de rasgos indígenas, mestizos y afroperuanos en determinados puestos, pero también en prácticas concretas de discriminación que se producen en muchos centros de trabajo.

Pese a que se trata de un fenómeno bastante visible, que afecta a amplios sectores de la población, aún no existen todas las políticas públicas que serían necesarias para enfrentarla en toda su magnitud, debido a fenómenos como la negación y la naturalización.

La discriminación se expresa en las diferentes fases de las relaciones laborales, desde el momento de la contratación del personal, dado que en los espacios profesionales, los candidatos de ascendencia europea cuentan con la preferencia de los empleadores y reclutadores. Sin embargo, el racismo también subsiste en la selección del personal técnico y no calificado.

Las prácticas discriminatorias son constantes en los diferentes espacios laborales, siendo más explícitas en aquellas labores no calificadas. Sin embargo, también se producen en espacios profesionales, como las ONG y entidades estatales, aunque muchas veces no sea de manera explícita.

Una situación más grave enfrentan las mujeres que sufren discriminación racial. Las andinas y amazónicas son, visiblemente, las menos valoradas, según los estudios realizados. En tanto, las afroperuanas sufren acoso sexual, incluso en espacios profesionales.

Las prácticas discriminatorias, normalmente, no generan solidaridad por parte del entorno, pues los demás trabajadores prefieren no comprometerse o, inclusive, requieren la existencia de una víctima para sentirse menos discriminados.

Debe señalarse que muchos empleadores y reclutadores consideran que no son racistas, sino que simplemente toman en cuenta aspectos educativos, culturales o socioeconómicos de los candidatos. Por su parte, muchas personas discriminadas prefieren negar que esto haya sucedido, puesto que, al ser una experiencia dolorosa, revivirlo implica sufrimiento.

De otro lado, se advierte en todos los entrevistados un marcado escepticismo sobre la posibilidad de denunciar, ya sea porque se desconoce cómo hacerlo, ya sea por el temor a las represalias. Por otro lado, los trabajadores estatales que se encuentran bajo la modalidad CAS, sienten fundado temor de que no se renueve el contrato a quien hace una denuncia. En aquellos empleos con mayor precariedad del ámbito privado, existen más posibilidades de guardar silencio frente a situaciones de discriminación.

La discriminación genera secuelas muy graves para la población, pues desmotiva a muchas personas andinas o afroperuanas al momento de presentarse a trabajos para los que están calificadas. Por su parte, los supuestos beneficiarios de esta situación, las personas de rasgos más europeos, pueden también pensar que basta con sus rasgos físicos para obtener una serie de beneficios; en ese sentido, mayores estudios o mayor preparación serían innecesarios. A la larga, asumir la raza por encima de los méritos no solo es injusto, sino que genera mayor mediocridad en la sociedad peruana.

Frente a estos hechos, en otros países latinoamericanos se ha optado por emprender reformas sociales radicales, con la finalidad de garantizar los derechos laborales de indígenas y afrodescendientes. También se ha procurado que estén adecuadamente representados en todas las instancias laborales, inclusive planteándose cuotas.

En el caso peruano, un problema previo al establecimiento de una normativa similar, sería decidir si se va a establecer una clasificación de la población, lo cual permitiría evidenciar y enfrentar las prácticas discriminatorias. De hecho, por el momento, las normas estatales resultan insuficientes, porque los inspectores laborales y los demás funcionarios no han sido capacitados para manejar problemas como el hostigamiento racista o la infrarrepresentación de determinados sectores de la población.

Entonces, es necesario que el enfrentamiento de la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral sea una prioridad para las autoridades, desde la perspectiva de la exclusión o discriminación sistémica.

Las políticas propuestas por el Ministerio de Cultura en relación a los trabajadores y trabajadoras afroperuanos son un camino interesante a implementar, que también podría aplicarse, de acuerdo a las circunstancias específicas, para otros sectores de la población.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones al Ministerio de Trabajo

- Elaborar y publicar una “Guía de Buenas Prácticas”, destinada a prevenir la discriminación en todas las etapas de la relación laboral, así como se hizo con las ofertas de empleo.
- Realizar una campaña preventiva sobre la discriminación, que enfatice el aspecto étnico-racial que afecta a millones de peruanos y promueva la diversidad en ámbitos laborales como un valor positivo a ser promovido en entornos empresariales.
- Traducir las normas laborales a los idiomas indígenas, especialmente al quechua y el aimara.
- Especificar la prohibición de exigir fotografías recientes en las ofertas de empleo, como se establece en seis ordenanzas regionales.
- Asumir el porcentaje de 3% de trabajadores afroperuanos contemplado en el PLANDEPA, para estimular a los demás sectores del Estado a seguir dicha política.
- Estudiar la posibilidad de establecer cuotas en aquellos espacios laborales donde se detecte discriminación, especialmente los medios de comunicación y los espacios gerenciales. Las cuotas no necesariamente deben ser impuestas por una norma, pero podrían ser una consideración por parte de las mismas empresas.
- Las empresas que acrediten políticas internas para garantizar la diversidad étnico-racial del personal podrían tener beneficios ante las entidades estatales, como puntaje adicional en la adjudicación de contratos o reducción de tasas o tributos.

Recomendaciones a la SUNAFIL

- Realizar una campaña dirigida especialmente a alertar a los trabajadores y empleadores sobre las prácticas de mobbing u hostigamiento laboral.

- Promover que los inspectores laborales manejen el quechua, el aimara y los demás idiomas indígenas.
- Incorporar al registro de todos los casos de discriminación que se presenten el componente étnico racial de los denunciados.
- Capacitar a los inspectores laborales para que puedan detectar situaciones de discriminación racial, aunque los denunciados no sean conscientes de ello. Especial atención tendrá que ponerse en las prácticas de acoso sexual que puedan sufrir las trabajadoras afroperuanas, como parte de la discriminación acumulada.
- Brindar asesoría especializada a las víctimas de discriminación racial en el ámbito laboral y realizar el seguimiento y verificación de los casos.

Recomendaciones sobre políticas transversales

- Visibilizar la discriminación como un problema nacional, abordando la problemática de las mentalidades colectivas para generar cambios radicales en la percepción de la discriminación.
- Enfrentar los estereotipos raciales que subsisten en la sociedad, con especial énfasis en los que promueven los medios de comunicación. Debe darse especial atención hacia los estereotipos que afectan a las mujeres.
- Promover una aceptación de la diversidad en todos los espacios, como universidades y otros centros de educación superior.
- Promover como positiva una cultura de la diversidad a nivel de las empresas e instituciones estatales.
- Tomar en cuenta los datos que ofrezca el próximo Censo Nacional sobre la presencia de población afroperuana, andina, oriental, amazónica, mestiza y blanca en los diferentes niveles laborales y ámbitos educativos.
- Promover la autoaceptación de los trabajadores, de manera que sean conscientes de sus rasgos físicos, puesto que este es un elemento fundamental para trazar políticas públicas en relación a los grupos discriminados.
- Promover una autoestima equilibrada por parte de las ciudadanas y los ciudadanos, lo cual, a la larga, influye en las relaciones laborales. Para ello, es fundamental abordar explícitamente la problemática del racismo, rechazándolo y convirtiendo su erradicación en una prioridad de toda la administración estatal.

Recomendaciones sobre reformas normativas

- Incorporar el delito de hostigamiento al Código Penal, el cual implica humillar o maltratar a una persona por un motivo discriminatorio. Esto incluye la injuria racista.
- Establecer la sanción penal para la discriminación en el ámbito del empleo.

- Promulgar ordenanzas regionales que sancionen la discriminación laboral en las dieciocho regiones donde todavía no existen.

Recomendaciones institucionales

- Estudiar la posibilidad de que los casos de discriminación racial puedan ser sancionados por un organismo especializado, dada la lentitud del Poder Judicial y las dificultades existentes en la SUNAFIL. Otras situaciones, como la discriminación hacia los consumidores, también podrían abordarse por este organismo de manera más rápida y proactiva que en el caso de INDECOPI.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, Lidia

2016 “Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito”. En: <https://revistas.arqueo-ecuatoriana.ec/es/cuadernos-de-investigacion/cuadernos-de-investigacion-11/264-racismo-y-discriminacion-laboral-afrodescendientes-en-quito>. Consultado el 22 de noviembre de 2016.

ARDITO, Wilfredo

2008 *Manual sobre discriminación para funcionarios públicos*. Asociación Pro Derechos Humanos. Tres ediciones: enero, mayo y noviembre del 2008.

2009 “Las ordenanzas contra la discriminación”. En: *Cuaderno de Trabajo N.º 13*. Lima, Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2010a “Discriminación positiva y discriminación racial en el Perú”. En: *Retos contemporáneos del derecho público*. Coordinador: Germán Vera Esquivel. Lima, Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Ara Editores, pp. 19-57.

2010b “Responsabilidad social empresarial y discriminación”. En: *Derecho PUCP, volumen 64*. Lima, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 245-262.

2011 *La promoción del acceso a la justicia en las zonas rurales*. Lima, Poder Judicial.

2014 *Discriminación y programas de televisión. Consultoría sobre estereotipos y discriminación en la televisión peruana*. Lima, ConcorTV (publicación virtual). Consultada el 4 de noviembre del 2016.

2015 “Patrones de la Discriminación en el Perú”. En: *Conferencias Descentralizadas Alfa. Grupos en situación de vulnerabilidad: género y discapacidad*. Lima, IDEHPUCP, pp. 5-16.

2016 *Manual para enfrentar el racismo, la homofobia y la discriminación por contextura*. Lima, PUCP.

BENAVIDES, Martín; Juan LEÓN, Lucía ESPEZÚA y Alejandro WANGEMAN

2015 *Estudio especializado sobre población afroperuana*. Lima, Ministerio de Cultura y GRADE.

BENAVIDES, Martín; Magrith MENA y Carmen PONCE

2010 *Estado de la niñez indígena en el Perú*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

CAPARACHIN PUENTE, Cecilia

2015 *Juventud afroperuana. Derechos humanos, participación ciudadana e incidencia política: diez años de Ashanti*. Lima, SENAJU, UNFPA y Ashanti Perú.

CEDEMUNEP

2011 *Más allá del perdón histórico: informe sobre la situación de los derechos humanos del pueblo afroperuano*. Lima, Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana y Global Rights Partnersfor Justice.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

2009 “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”. Artículo 2°, párrafo 2° del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Observación General N.° 20, E/C.12/GC/20.

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL/NUU

1999 Acta resumida de la 1317ª sesión, 12° y 13° Informes periódicos del Perú. Ginebra, 9 marzo 1999.

1999 “Examen de los informes presentados por los Estados parte de conformidad con el Artículo 9 de la Convención, 54° período de sesiones”. *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*. Perú, CERD /C 304/add.69, 13 abril 1999. En: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD-concluding-obs.pdf>. Consultado el 15 de noviembre 2016.

- 2009 “Examen de los informes presentados por los Estados parte de conformidad con el Artículo 9° de la Convención, 75° período de sesiones”. *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*. Perú, CERD/C/PER/CO/14-17, 3 de septiembre de 2009.
- 2009 “Informes presentados por los Estados parte de conformidad con el Artículo 9° de la Convención”, *Decimonoveno informes periódicos que los Estados partes debían presentar en 2006*. Perú, CERD/C/PER/14-17, 17 de abril de 2009.
- 2013 “Examen de los informes presentados por los Estados parte de conformidad con el Artículo 9 de la Convención”, *Informes periódicos 18° al 21° de la Convención que debía presentarse en 2012*. Perú, CERD/C/PER/18-21, 25 de octubre 2013.
- 2014 *Observaciones finales sobre los informes periódicos 18° a 21° del Perú*, CERD/C/PER/CO/18-21, 25 setiembre 2014. En: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fPER%2fCO%2f18-21&Lang=es. Consultado el 26 de noviembre 2016.

CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRÁTICO

- 1993 Constitución Política del Perú. En: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>. Consultado el 18 de noviembre 2016.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

- 1997 Ley N.° 26772, Ley contra actos de discriminación. En: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.html>. Consultado el 19 de octubre 2016.
- 2007 Ley N.° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En: http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf. Consultado el 20 de noviembre 2016.
- 2000 Ley N.° 27270, Ley contra actos de discriminación. En: <https://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/peru.women.98.pdf>. Consultado el 19 de noviembre 2016.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

- 2009 Informe N.° 005-2009-DP/ADHPR: Actuación del Estado frente a la Discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo. Lima, Defensoría del Pueblo.
- 2011 Informe de Adjuntía N.° 003-2011-DP/ADHPD. Los afrodescendientes en el Perú: una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos. Lima,

Defensoría del Pueblo.

- 2013 Informe N.º 008-2013-DP/ADHPR: La lucha contra la discriminación. Avances y desafíos. Lima, Defensoría del Pueblo.

DRZEWIENIECKI, Joanna

- 2004 "Peruvian Youth and Racism: The Category of «Race» Remains Strong". 2004. En: http://dlc.dlib.indiana.edu/dlc/bitstream/handle/10535/1886/Peruvian_Youth_and_Racism.pdf?sequence=1. Consultado el 15 de noviembre 2016.

GALARZA, Francisco; Liuba KOGAN y Gustavo YAMADA

- 2012 "Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima". En: *Discriminación en el Perú. Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Francisco Galarza (ed.). Lima, Universidad del Pacífico, pp. 103-135.

GALARZA, Francisco y Gustavo YAMADA

- 2013 *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Lima, Universidad del Pacífico y Consorcio de Investigación Económica y Social.

GALARZA, Francisco; Gustavo YAMADA y Carlos ZELADA

- 2015 "Cuesta arriba para los afroperuanos. Evidencia de la discriminación en el acceso al mercado laboral de Lima Metropolitana". *Documento de discusión*. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

- 2015 Perú, Perfil de la pobreza por dominios geográficos 2004-2014, pp.118, gráfico 6.4. En: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4441/Per%C3%BA%20perfil%20de%20la%20pobreza%20por%20dominios%20geogr%C3%A1ficos%2C%202004-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Consultado el 12 diciembre 2016

KOGAN, Liuba

- 2010 "Desestabilizar el racismo: el silencio cognitivo y el caos semántico". *Documento de trabajo*. Lima, Universidad del Pacífico.

KOGAN, Liuba; Joanna Kámiche y Patricia Lay

- 2012 “¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico”. En: *Discriminación en el Perú. Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado Laboral*. Francisco Galarza (ed.). Lima, Universidad del Pacífico, pp. 137-216.

KOGAN, Liuba; Rosa FUCHS y Patricia LAY

- 2013 *No, pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Lima, Universidad del Pacífico.

LA CRUZ BONILLA, Juan

- 2012 *La autoadscripción étnica bajo la lupa: subjetividades de personas de origen quechua, aimara y amazónico en torno a las categorías étnico/raciales de las encuestas sociales*. Lima, GRADE.

LUCIANO, José Carlos

- 2012 *Los afroperuanos: racismo, discriminación e identidad*. Lima, Centro de Desarrollo Étnico, CEDET.

MINISTERIO DE CULTURA

- 2014 Resolución Ministerial N.º 339-2014-MC, aprueba las orientaciones para la implementación de políticas públicas para la población afroperuana. En: http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/7/jer/cenci_info_notas_2014/RM-339-14.pdf. Consultado el 20 de noviembre 2016.
- 2015 Decreto Supremo N.º 003-2015-MC, aprueba la política nacional para la transversalización del enfoque intercultural. En: <http://www.cultura.gob.pe/sites/default/files/noticia/tablaarchivos/normaslegales.pdf>. Consultado el 22 de octubre 2016.
- 2015 Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana. En: http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBRO_EEPA_mincugrade.pdf. Lima, GRADE y Ministerio de Cultura. Consultado el 25 de octubre 2016.
- 2015 Línea de base de brechas sociales por origen étnico en el Perú. Editorial Gyakiva Business S.A.C., Lima .
- 2016 Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020. En: <http://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Plan-Nacional-de-Desarrollo-PLANDEPA-.pdf>. Lima, Ministerio de Cultura. Consultado el 16 de noviembre 2016.
- 2016 *Trato diferenciado en el consumo*. Lima, Editorial FY Servicios Generales y

Ministerio de Cultura.

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

- 2014 *Plan Nacional de Derechos Humanos*. Lima, Ministerio de Justicia y DD.HH. En: <https://www.minjus.gob.pe/pnddhh/>. Consultado 20 de noviembre 2016

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- 1997 Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre productividad y competitividad laboral. En: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf. Consultado el 28 noviembre 2016.
- 1998 Decreto Supremo N.º 002-98-TR, reglamenta prohibición de discriminación en ofertas de empleo. En: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20002-98-TR.pdf>. Consultado el 27 de noviembre 2016.
- 2006 Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, reglamento de la Ley de General de Inspección del Trabajo. En: http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/DS-019-2006-TR-Aprobacion_Reglamento_Ley_Inspeccion_Trabajo.pdf. Consultado el 26 de octubre 2016.
- 2008 Decreto Supremo N.º 007-2008-TR, Ley PYME. En: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>. Consultado el 20 de noviembre 2016.
- 2013 Resolución Ministerial N.º 159-2013-TR, sobre “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”. En: <http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-guia-de-buenas-cas-en-materia-d-resolucion-ministerial-n-159-2013-tr-986317-2/>. Consultado el 21 octubre 2016.

MORENO, Martín

- 2012 *Negros, zambos, mulatos y afroperuanos: la auto-identificación étnico-racial en la población afroperuana*. Lima, GRADE.

MUÑOZ, Rocío

- 2010 *Representaciones sociales de las mujeres afroperuanas: prejuicios y estereotipos*. Lima, PUCP, Facultad de Ciencias Sociales.

NACIONES UNIDAS

- 1996 *Informe del Comité para la Discriminación Racial*. Asamblea General Documentos Oficiales. Quincuagésimo período de sesiones, suplemento N.º 18 (A/50/18), 1995. Naciones Unidas. New York, 1996.

OBOLER, Suzanne

1996 “El mundo es racista y ajeno. Orgullo y prejuicio en la sociedad limeña contemporánea”. *Documento de Trabajo N.º 74*. Lima, Instituto de Estudios Peruanos.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

2013 *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*. En: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.pdf. Consultado el 29 de noviembre 2016.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1958 *Convenio N.º 111, sobre discriminación (empleo y ocupación)*. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Consultado el 15 de noviembre 2016.

1989 *Convenio N.º 169, sobre pueblos indígenas y tribales*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100910.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

1978 *Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales*. En: http://portal.unesco.org/es/ev.php-RL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html. Consultado el 24 noviembre 2016

PROGRAMA DE DESARROLLO Y DIVERSIDAD CULTURAL

2009 *Plan Plurinacional para la Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural*. Ministerio de Cultura. Ecuador SPO/EC/2009/SS/RP/PI/3. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001879/187968s.pdf>

REID, Claire

2008 *Las jerarquías invisibles de la discriminación en la ciudad de Abancay*. Lima, APRODEH.

SOLANO, Dante; Cinthya DÍAZ y Paulo PEÑA

2011 *Auto-identificación étnica, valores y su relación con el voto en las elecciones presidenciales peruanas del 2011 en una muestra de jóvenes universitarios*.

SULMONT, David

- 2010 “Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar. En: *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Lima, CIUP.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ

- 2003 Sentencia del Tribunal Constitucional. EXPS. ACUMS. N. 0001/0003-2003-AI/TC. Lima. En: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00001-2003-AI%200003-2003-AI.html>. Consultado el 30 de noviembre 2016.
- 2004 Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N.º 018-2003-AI/TC. Lima. En: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html>. Consultado el 24 octubre 2016.

VALDIVIA, Néstor; Martín BENAVIDES y Máximo TORERO

- 2007 “Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente”. En: *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima, GRADE.

VALDIVIA, Néstor

- 2011 “El uso de categorías étnico/raciales en censos y encuestas en el Perú: balance y aportes para una discusión”. *Documento de Investigación 60*. Lima, GRADE.
- 2014 “Negro soy, color bonito: el papel de la ‘raza’ en la identidad de los afrodescendientes en el Perú”. *Debates en Sociología N.º 29*. Lima, Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 73-128.

YAMADA, Gustavo; Adriana LIZARZABURU y Katia SAMANAMUD

- 2011 “Diferencias étnicas en el mercado laboral peruano: Un estudio comparativo de brechas de ingreso”. *Documento de Discusión DD/11/07*. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

ANEXO I

LEGISLACIÓN COMPARADA

ESTATUTO DE LA IGUALDAD RACIAL DEL BRASIL LEY N.º 12.288, DEL 20 DE JULIO DE 2010.

CAPÍTULO V SOBRE EL TRABAJO

Art. 38. La implementación de políticas dirigidas para la inclusión de la población negra en el mercado de trabajo será de responsabilidad del poder público, observándose:

- I. Lo dispuesto por este Estatuto;
- II. Los compromisos asumidos por el Brasil al ratificar la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 1965;
- III. Los compromisos asumidos por el Brasil al ratificar el Convenio N.º 111, de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se refiere a la discriminación en el empleo y la profesión;
- IV. Los demás compromisos formalmente asumidos por el Brasil ante la comunidad internacional.

Art. 39. El poder público promoverá acciones que aseguren la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para la población negra, inclusive mediante la implementación de medidas dirigidas a promover la igualdad en las contrataciones del sector público y el incentivo de la adopción de medidas similares en las empresas y organizaciones privadas.

§ 1º La igualdad de oportunidades será lograda mediante la adopción de políticas y programas de formación profesional, de empleo y de generación de renta dirigidos a la población negra.

§ 2º Las acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades en la esfera de la administración pública se realizarán por medio de normas establecidas o a ser establecidas en la legislación específica y en sus reglamentos.

§ 3º El poder público estimulará, por medio de incentivos, la adopción de iguales medidas por el sector privado.

§ 4º Las acciones que trata este artículo asegurarán el principio de la proporción de género entre los beneficiarios.

§ 5º Será asegurado el acceso al crédito para la pequeña producción, en los medios rural y urbano, con acciones afirmativas para mujeres negras.

§ 6º El poder público promoverá campañas de sensibilización contra la marginación de la mujer negra en el trabajo artístico y cultural.

§ 7º El poder público promoverá acciones con el objetivo de elevar la escolaridad y la calificación profesional en los sectores de la economía que contienen un alto índice de ocupación por trabajadores negros de baja escolaridad.

Art. 40. El Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT) formulará políticas, programas y proyectos para la inclusión de la población negra en el mercado de trabajo y orientará la destinación de recursos para su financiamiento.

Art. 41. Las acciones de empleo y renta, promovidas por medio de financiamiento para la constitución y ampliación de pequeñas y medianas empresas y de programas de generación de renta, contemplarán el estímulo a la promoción de empresarios negros.

Párrafo único. El poder público estimulará las actividades dirigidas al turismo étnico con enfoque en los locales, monumentos y ciudades que retraten la cultura, los usos y las costumbres de la población negra.

Art. 42. El Poder Ejecutivo federal podrá implementar criterios para el ejercicio de cargos en comisión y funciones de confianza destinados a ampliar la participación de negros, buscando reproducir la estructura de la distribución étnica nacional o, cuando fuera o caso, estatal, observados los datos demográficos oficiales.

CAPÍTULO VI DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Art. 43. La producción transmitida por los órganos de comunicación valorará la herencia cultural y la participación de la población negra en la historia del país.

Art. 44. En la producción de películas y programas destinados a ser transmitidos por las emisoras de televisión y en salas cinematográficas, deberá ser adoptada la práctica de dar oportunidades de empleo a actores, extras y técnicos negros, quedando prohibida toda forma de discriminación de naturaleza política, ideológica, étnica o artística.

La mencionada exigencia no se aplica a las películas y programas que aborden de manera específica un determinado grupo étnico.

Art. 45. Lo dispuesto en el artículo 44 se aplica para la producción de anuncios publicitarios destinados a ser transmitidos en las emisoras de televisión y en las salas cinematográficas.

Art. 46. Los órganos y entidades de la administración federal directa, las empresas públicas y las sociedades de economía mixta federales deberán incluir cláusulas de participación de artistas negros en los contratos de realización de películas, programas o anuncios publicitarios.

§ 1º Los órganos y entidades a los que se refiere este artículo incluirán, en las especificaciones para contratación de servicios de consultoría, concepción, producción y realización de películas, programas o piezas publicitarias, la obligatoriedad de la práctica de igualdad de oportunidades en el empleo para las personas relacionadas con el proyecto o servicio contratado.

§ 2º Se entiende por práctica de iguales oportunidades de empleo, el conjunto de medidas sistemáticas ejecutadas con la finalidad de garantizar la diversidad étnica, de sexo y de edad en el equipo vinculado al proyecto o servicio contratado.

§ 3º La autoridad contratante podrá, si lo considera necesario para garantizar la práctica de igualdad de oportunidades de empleo, solicitar la intervención del órgano del poder público federal.

§ 4º La obligación señalada en este artículo no se aplica a las producciones publicitarias que aborden la situación específica de un grupo étnico determinado.

ANEXO II

GUÍA DE PREGUNTAS USADAS EN LAS ENTREVISTAS

Preguntas generales

- ¿Cree usted que la discriminación étnico-racial aún subsiste en nuestro país?
- ¿De qué manera usted personalmente ha enfrentado la discriminación étnico-racial?
- ¿A qué cree que se deba que, pese a que se trata de una situación muy frecuente, este problema no aparece a nivel de debates públicos?
- ¿De qué manera subsiste la discriminación étnico-racial en los procesos de contratación de personal? ¿Cree usted que la exigencia de una fotografía reciente tiene una connotación discriminatoria?
- ¿Alguna vez le ha sucedido que en su desempeño profesional encontró personas que no valoraban sus aportes debido a sus rasgos físicos?
- ¿En algún centro laboral donde usted trabajó se producían bromas hacia las personas por sus características étnico-raciales? ¿Cuál era la reacción de la persona que recibía las bromas? ¿Cuál era la reacción de los colegas?
- ¿Ha sufrido usted o conocido algún caso de una persona que por motivos étnico-raciales sufra una agresión directa?
- ¿Ha conocido algún caso de una persona que por motivos étnico-raciales no haya sido aceptada en un puesto para el que tenía las calificaciones necesarias?
- De los diferentes espacios laborales (sector público, sector privado, ONG, ámbito profesional, ámbito no calificado) donde usted se ha desempeñado, ¿en cuáles era más evidente la discriminación étnico-racial?
- ¿Denunció al interior de la institución los problemas de discriminación que sufrió? ¿Cuál fue el resultado?

- ¿Denunció a la SUNAFIL o al Ministerio de Trabajo los problemas de discriminación? ¿Cuál fue el resultado?
- ¿Por qué cree usted que la mayoría de trabajadores peruanos que sufren discriminación étnico-racial se abstienen de denunciar?
- ¿Qué alternativas toman las personas frente a la posibilidad de ser discriminadas?
- ¿Cree que existan personas que eviten postular a un determinado trabajo por el temor a ser rechazados?
- ¿Qué factores cree usted que lo motivaron a seguir adelante pese a la discriminación? ¿Se encuentran estos factores presentes en otras personas que tienen los mismos rasgos que usted, o su caso es más bien excepcional?
- ¿Qué alternativas debería tomar el Estado frente a esta situación?

A las mujeres:

- ¿Usted, en particular, ha sufrido alguna agresión por su condición de mujer, además de sus rasgos físicos?

A los entrevistados afroperuanos:

- ¿Quiénes tienen más posibilidades de ser aceptados: los afroperuanos o los indígenas?
- ¿Quiénes discriminan más a los afroperuanos?
- ¿Existe algún empleo donde sea más difícil que una persona afroperuana sea contratada?
- ¿Es posible que un trabajador afroperuano asuma un comportamiento “esperado” para ser aceptado en su centro laboral?
- ¿Cree usted que plantear un sistema de cuotas, como en el Brasil, sería una solución frente a la discriminación racial en el ámbito laboral?
- ¿Qué están haciendo las organizaciones afroperuanas para enfrentar esta problemática?

A los entrevistados de rasgos indígenas:

- ¿Quiénes tienen más posibilidades de ser aceptados: los indígenas o los afroperuanos?

- ¿De qué manera los indígenas rechazan aspectos de su identidad para ser aceptados en determinados entornos laborales?
- ¿Existe algún empleo donde sea más difícil que una persona con rasgos indígenas sea contratada?

A los funcionarios de la SUNAFIL:

- ¿Cuál es el procedimiento para una denuncia por discriminación?
- ¿Cuáles son las causales de discriminación más frecuentes que llegan a la SUNAFIL?
- ¿Con qué frecuencia se recibe en la SUNAFIL denuncias por discriminación étnico-racial?
- Si la discriminación étnico-racial es tan frecuente en nuestro país, ¿por qué los ciudadanos no plantean denuncias ante la SUNAFIL?
- ¿Qué ha hecho la SUNAFIL en los casos denunciados?
- ¿Ha habido alguna empresa sancionada por actos de discriminación étnico-racial? ¿Alguna empresa ha recibido el pedido de la SUNAFIL de rectificar su comportamiento?
- ¿Qué debería hacer el Estado para prevenir la discriminación étnico racial en los ambientes laborales?



www.cultura.gob.pe

Av. Javier Prado Este 2465, San Borja
Lima 41, Perú



www.alertacontraelracismo.pe

618 - 9393 | Anexo 4159

ISBN: 978-612-4126-89-5



9 786124 126895