

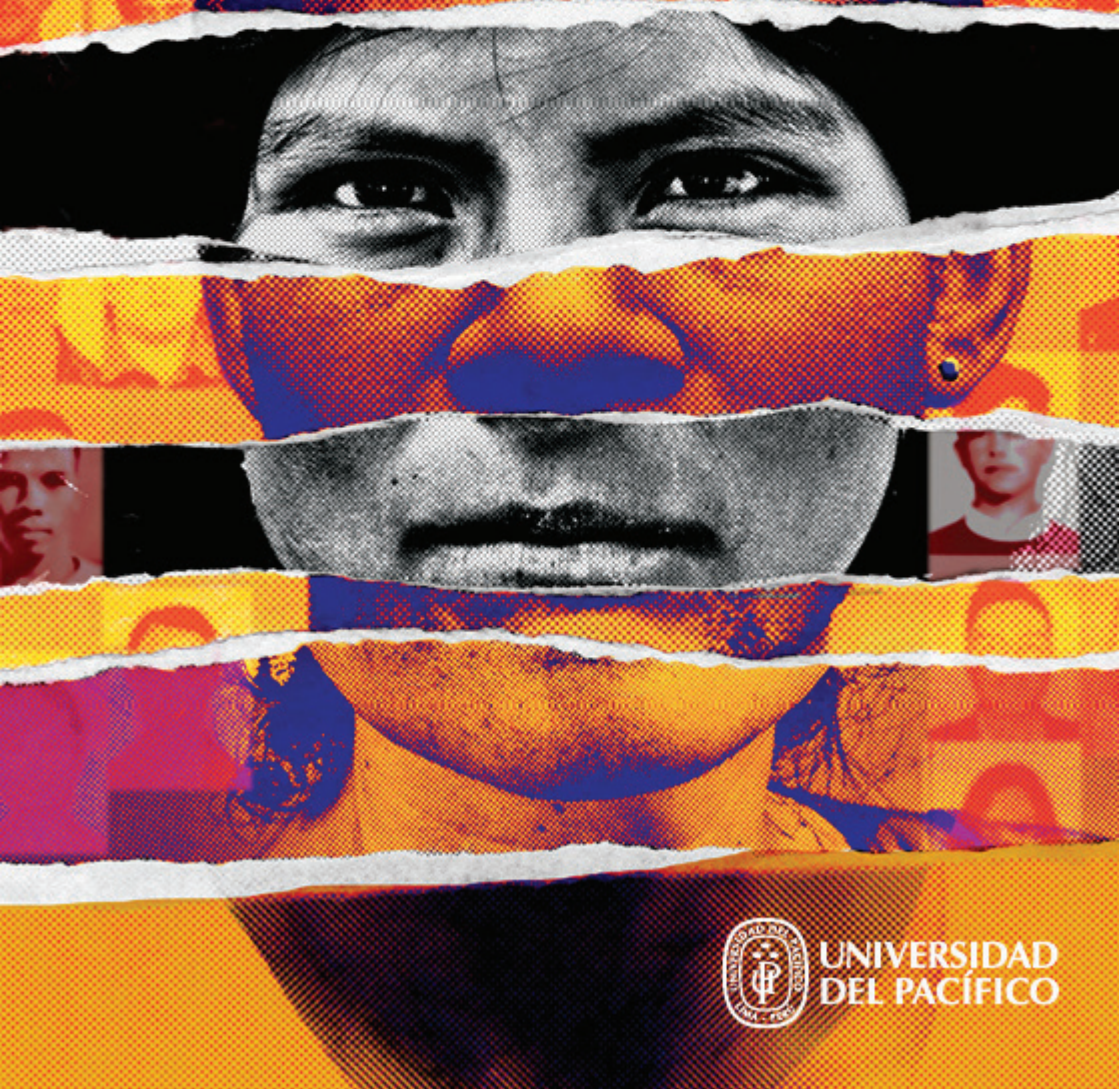
Francisco B. Galarza - Gustavo Yamada - Carlos J. Zelada

2

DOCUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN

# Empleo y discriminación racial:

afrodescendientes en Lima, Perú



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO



# Empleo y discriminación racial:

afrodescendientes en Lima, Perú



© Universidad del Pacífico  
Avenida Salaverry 2020  
Lima 11, Perú  
www.up.edu.pe

**Empleo y discriminación racial:  
afrodescendientes en Lima, Perú**

Francisco B. Galarza, Gustavo Yamada y Carlos J. Zelada

1ª edición versión e-book: octubre 2015

Diseño gráfico: Ícono Comunicadores

Imagen de la carátula: "Crecer y discriminar", de Víctor Sanjinez García

ISBN: 978-9972-57-338-5

doi: <http://dx.doi.org/10.21678/978-9972-57-338-5>

---

**BUP**

**Galarza, Francisco.**

Empleo y discriminación racial : afrodescendientes en Lima, Perú / Francisco B. Galarza, Gustavo Yamada, Carlos J. Zelada. -- 1a edición versión e-book. -- Lima : Universidad del Pacífico, 2015.

51 p. -- (Documento de investigación ; 2)

1. Discriminación en el trabajo -- Perú -- Lima
2. Afroperuanos -- Trabajo -- Perú -- Lima
3. Discriminación racial -- Perú -- Lima
- I. Yamada Fukusaki, Gustavo.
- II. Zelada, Carlos.
- III. Universidad del Pacífico (Lima)

331.133 (SCDD)

---

Miembro de la Asociación Peruana de Editoriales Universitarias y de Escuelas Superiores (Ape-su) y miembro de la Asociación de Editoriales Universitarias de América Latina y el Caribe (Eulac).

La Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a Ley.



---

# Índice

---

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                            | 7  |
| 2. Breve revisión de la literatura .....                         | 11 |
| 2.1 Desde la Economía .....                                      | 11 |
| 2.2 Desde el Derecho .....                                       | 17 |
| 3. Diseño del experimento .....                                  | 23 |
| 3.1 Selección de vacantes laborales.....                         | 25 |
| 3.2 Clasificación de apellidos y selección de fotos.....         | 26 |
| 3.3 Construcción de los CV .....                                 | 28 |
| 3.4 Algunas dificultades enfrentadas durante el experimento..... | 30 |
| 4. Análisis de resultados .....                                  | 33 |
| 4.1 Evaluación estética de las fotos.....                        | 33 |
| 4.2 Tasas de llamada según sexo .....                            | 35 |
| 4.3 Resultados centrales: las diferencias según raza .....       | 36 |
| 4.4 Otros resultados: diferencias por apariencia física.....     | 37 |
| 4.5 Estimación econométrica .....                                | 41 |
| 5. Conclusiones .....                                            | 45 |
| 6. Referencias .....                                             | 47 |





# 1. Introducción<sup>1</sup>

---

¿Existe evidencia objetiva y sistemática de una marcada discriminación en el acceso al mercado laboral en contra de los peruanos afrodescendientes, más allá de casos individuales denunciados y propalados, pero difícilmente probados, en los medios de comunicación local? La respuesta, hasta el momento, ha sido negativa. De hecho, las denuncias por discriminación en este campo, o las decisiones judiciales al respecto, son virtualmente inexistentes. ¿Esta ausencia se debe a una falta de interés en poner de relieve otro aspecto importante de la desigualdad de oportunidades en el Perú? ¿Es acaso consecuencia de la situación de desventaja inicial de los grupos afectados que les impide organizar una voz más influyente en los órganos de decisión política y jurídica en el país? ¿O tiene que ver más con las dificultades estadísticas para probar la discriminación en cualquier ámbito que llevan a poner en tela de juicio la escasa evidencia recopilada hasta el momento? Probablemente se trate de una mezcla de todos estos factores.

Este trabajo pretende aportar en la dimensión estadística antes mencionada. Nuestro texto busca, así, remontar las dificultades estadísticas usuales, a través de un diseño experimental que documente una situación sistemática

---

*1. Este documento se basa en la información recolectada para detectar patrones de discriminación en el acceso al mercado laboral contra los afrodescendientes en Lima Metropolitana, y es parte del Proyecto de Investigación Interdisciplinaria (PII) 2014 de la Universidad del Pacífico. Agradecemos el financiamiento brindado por el Ministerio de Cultura, así como su colaboración en la recolección de fotografías de afroperuanos usadas en esta investigación. Pablo del Águila, Santiago Villafuerte, Fernando Laríos e Isamu Itosu nos asistieron eficazmente. Agradecemos también los valiosos comentarios y sugerencias de dos revisores anónimos a una versión previa de este documento, y de nuestros colegas participantes del Viernes CIUP, en especial los apuntes detallados por Cynthia Sanborn. Todas las opiniones contenidas en este documento son exclusivamente de los autores. Puede dirigir sus comentarios a (Galarza): <galarza\_fb@up.edu.pe>.*



de menor oportunidad de acceso al mercado laboral por parte de los afroperuanos. Aspiramos a que nuestra evidencia aportada sirva para informar mejor un debate de políticas públicas en un contexto de creciente consenso sobre la necesidad de igualar las oportunidades de progreso y movilidad económica y social para todos los peruanos. Este trabajo puede ser, además, de gran utilidad para los operadores jurídicos, en especial para los jueces y encargados de administrar justicia, como un incentivo para el uso de herramientas no jurídicas en la medición y prueba de formas aparentemente invisibles de discriminación, como las que a continuación presentamos.

El tema de la discriminación racial, y en particular de la discriminación en contra de los afrodescendientes, es recurrente en la discusión pública, aunque ha sido poco analizado de forma sistemática en el Perú y otras partes del mundo, donde hay una presencia relativamente importante de grupos de origen africano. La mayoría de estudios en el ámbito local consisten en valiosos análisis cualitativos cuyos resultados, sin embargo, tienen un limitado poder de inferencia a nivel de la población general (*e. g.*: Callirgos 1993, Portocarrero 2007); los estudios cuantitativos, por su lado, se aproximan imperfectamente a la raza, usando datos de autoidentificación étnica, y usan métodos que no permiten identificar cabalmente la discriminación existente (*e. g.*: Benavides *et al.* 2006, Castro *et al.* 2012, Montero y Yamada 2012).

¿Por qué es importante un estudio de este tipo? En primer lugar, porque necesitamos identificar la dimensión del problema de la forma más cercana posible, y con datos estadísticos. En segundo lugar, porque haciéndolo podemos abordar el problema de forma más efectiva (idealmente, con sustento en las cifras detectadas; aunque, por la dinámica misma del proceso, es difícil detectar la discriminación en todas las instancias posibles). Por ejemplo, en este estudio llegamos hasta la primera etapa de selección en la contratación de personal, pero no abordamos las subsiguientes fases del proceso, ni tampoco exploramos lo que sucede en el interior mismo de las empresas (tarea que emprendió recientemente Kogan [2014]). Con todo, esta publicación representa un primer esfuerzo sistemático por cuantificar la importancia de la discriminación en contra de los afroperuanos en el mercado laboral de Lima Metropolitana.





Veamos algunos conceptos útiles para el análisis. Desde el punto de vista económico, existe discriminación cuando dos personas con similares características (excepto por el hecho de pertenecer a distintos grupos) son tratadas de diferente manera<sup>2</sup>. En el caso del mercado laboral, esto se daría cuando dos candidatos con similares calificaciones para un puesto laboral tienen distintas posibilidades de éxito solo por pertenecer a diferentes grupos (e. g., solo por tener apellidos diferentes, pese a haber estudiado la misma carrera, en universidades de similar prestigio, y a tener experiencia laboral comparable).

Otra aproximación al problema de la discriminación es el enfoque jurídico. En esencia, para el Derecho la discriminación supone un trato diferenciado arbitrario o ausente de una adecuada justificación (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2012). La prohibición de la discriminación es un principio rector del Derecho peruano y del Derecho Internacional. No solo se encuentra recogido de manera explícita en la Constitución Política vigente (1993), sino que también se le considera como un delito.

Así, el artículo 2.º numeral 2 del texto constitucional establece que:

Artículo 2.º. Toda persona tiene derecho:

[...]

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

Mientras que el artículo 323.º del Código Penal señala que:

**Discriminación e incitación a la discriminación**

El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación,

---

2. En ese sentido, se distingue del prejuicio, en tanto este refleja el gusto o disgusto, basado en una idea preconcebida que no se basa en la razón o experiencia. Así, mientras el prejuicio afecta la función de utilidad, la discriminación impacta el resultado sobre el cual se define la utilidad (Lang y Lehmann 2012).



edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al numeral 2 del artículo 36.

La misma pena privativa de libertad señalada en el párrafo anterior se impondrá si la discriminación, la incitación o promoción de actos discriminatorios se ha materializado mediante actos de violencia física o mental o a través de internet u otro medio análogo.

La prohibición de la discriminación es un tema que, al menos simbólicamente hablando, resulta trascendental en la dinámica jurídica, tanto así que se encuentra consagrada en los cuerpos normativos que reflejan la potestad sancionadora máxima del Estado.

Este documento representa un primer esfuerzo sistemático por cuantificar la magnitud de la discriminación laboral en contra de los afroperuanos en Lima Metropolitana utilizando variables económicas y jurídicas. En particular, implementamos un experimento económico para identificar la existencia de discriminación laboral en términos de tres variables: raza, sexo y apariencia física.

Nuestro estudio está organizado en cinco secciones: luego de esta introducción, la sección 2 revisa la literatura relacionada con nuestros tres temas de análisis, con un particular énfasis en estudios que consideran la apariencia física en la discriminación reportada en contra de afrodescendientes, así como los estándares vigentes sobre tales prácticas en el ámbito jurídico. La sección 3 presenta el diseño experimental usado en este estudio, la sección 4 discute los resultados y la sección 5 presenta nuestras conclusiones.



---

## 2. Breve revisión de la literatura

---

### 2.1 Desde la Economía

En cuanto a las investigaciones sobre discriminación en la empleabilidad y brechas salariales entre candidatos de origen caucásico y afrodescendientes, estas han obtenido resultados muy particulares. En el mercado laboral estadounidense, por ejemplo, existe una brecha racial uniforme considerando la ocupación, la industria y el tamaño del empleador. Este fenómeno es observado a través de una tasa de promedio de retorno de llamadas un cincuenta por ciento mayor hacia individuos con nombres blancos respecto a aquellos con nombres afroamericanos, en Boston y Chicago, haciéndoles a estos últimos más difícil superar este déficit mejorando sus habilidades observables y sus credenciales (Bertrand y Mullainathan 2004).

Un estudio similar, de Jacquemet y Yannelis (2012), concluyó que existe homofilia étnica, o la preferencia por el grupo mayoritario (anglosajón), en el caso de Chicago, donde, como respuesta al envío de hojas de vida de individuos con nombres afroamericanos y extranjeros (pero desconocidos para la mayoría de estadounidenses) reciben un tercio menos de llamadas con respecto a nombres anglosajones; mientras las tasas de llamada de los dos grupos minoritarios son estadísticamente similares. Este resultado, indican los autores, descarta la preferencia por un prejuicio como fuente de un trato desigual en la llamada a entrevistas de trabajo.



Por otro lado, en el mercado laboral francés, se halló evidencia de que existe discriminación étnica en contra de individuos afrodescendientes inmigrantes, que los sobreexpone al desempleo y a tasas muy bajas de empleo en posiciones que requieren contacto con clientes. La razón fundamental que explica esta alta exposición se relaciona con las preferencias de los consumidores, quienes no desean interactuar con trabajadores que pertenecen a minorías étnicas, con lo que el valor del servicio que ofrecen estos trabajadores se ve reducido y obliga a los empleadores a rechazar postulantes de grupos minoritarios (Combes, Decreuse, Laouénan y Trannoy 2014). Este resultado sería, entonces, consistente con una discriminación «delegada» por parte del empleador, y donde el nivel de belleza de los empleados forma parte del servicio ofrecido (la belleza es «productiva», y estaría incluida en el paquete mismo que implica brindar un servicio y producto, en ese sentido).

En esa misma línea, usando datos de encuestas a individuos encargados de contratar empleados en cuatro ciudades de los Estados Unidos (Atlanta, Boston, Detroit y Los Ángeles), Holzer e Ihlandfeldt (1998) muestran que la contratación de afrodescendientes se ve afectada por la composición racial de los clientes, en especial en trabajos que involucran contacto directo con los clientes; además, la discriminación de estos clientes se da tanto entre clientes blancos como entre afrodescendientes. Estos resultados muestran que la discriminación de parte de los clientes puede contribuir a la segregación racial de la fuerza laboral, como los autores lo resaltan.

En cuanto a estudios para sociedades más cercanas a la nuestra, en Uruguay se observó que los afrodescendientes reciben remuneraciones 24,8% menores que individuos de rasgos caucásicos, y dicha brecha se explica fundamentalmente por tres factores. Primero, la segregación de afrodescendientes en determinadas ocupaciones (23 puntos porcentuales), ramas de actividad (0,8 puntos porcentuales) y categorías de establecimiento (4,8 puntos porcentuales) representan un 28,6% de la brecha. Segundo, las vías alternas de discriminación salarial conforman el factor más explicativo, con 31,9%. En último lugar, las características propias de cada trabajador explican el resto de la brecha. Cabe resaltar que un



25% de la brecha se debe a diferencias en el acervo de capital humano, que comprende educación y experiencia laboral, es decir, se evidencia una clara predisposición de afrodescendientes a no acceder a educación de calidad y a empleos que complementen su *stock* de capital humano (Taschdjian y Vázquez 2013). Naturalmente, este tipo de estudios solo sugieren un rango posible de diferencia salarial atribuible, entre otras razones, a discriminación.

Una investigación similar, también para Uruguay, brinda soporte a las proposiciones anteriores (Bucheli y Porzecanski 2011). Dicho trabajo concluyó que la discriminación racial desempeña un rol fundamental en las brechas salariales de ese país, lo que se refleja en salarios esperados significativamente menores para los afrodescendientes. Asimismo, el coeficiente de discriminación disminuye cuando se controla por ocupaciones de baja remuneración, lo que implica que los afrodescendientes, en promedio, son segregados a este tipo de empleos. Los individuos más expuestos a este fenómeno son los varones con directa ascendencia africana, es decir, con un color de piel más oscuro (ya que no hay mestizaje). En último lugar, las diferencias en educación son importantes en el reclutamiento y reflejan problemas de base para poblaciones minoritarias, más aún para aquellos ubicados en el fondo de la distribución de ingresos.

En Ecuador, Gallardo (2006) utiliza cifras de autoidentificación para capturar la etnia de cada grupo y usa la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder para estimar un indicador de diferencia salarial no explicado por variables observadas (con las limitaciones conocidas para inferir discriminación de estos resultados<sup>3</sup>). Encuentra que la discriminación en el mercado laboral hacia afrodescendientes y mestizos con similares cualidades representa un 27,1% de las diferencias salariales con respecto a los blancos; mientras que la discriminación indirecta por calidad y años de educación, sector económico y área de residencia representa casi un

---

3. A saber, que las diferencias en salarios no explicadas por variables incluidas en el análisis pueden deberse a omisión de variables importantes (por falta de información) y, en alguna medida no verificable, a discriminación.



40% de dichas diferencias. Cuando la muestra es enfocada únicamente en mujeres, la discriminación por etnia se reduce hasta 23,3%.

En Chile, el estudio de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008) no encuentra diferencias significativas en las tasas de llamadas para entrevistas laborales en los distintos grupos considerando las variables de sexo, efectos del vecindario y clase social. Las diferencias en cuanto a tasas de llamada se inclinaron hacia mujeres, distritos de altos ingresos y apellidos de «alcurnia»; sin embargo, dichas diferencias carecían de significancia estadística.

En síntesis, los resultados obtenidos por los diversos estudios económicos empíricos tienden a inclinar la balanza hacia la significativa presencia de discriminación étnica, principalmente debido a diferencias en el acervo de capital humano, a la segregación hacia empleos poco remunerados, y al escaso acceso a educación de calidad.

En cuanto al rol de la apariencia física en el acceso al mercado laboral, los estudios económicos son más escasos que aquellos que analizan el rol de la raza o el sexo. Según algunos autores, existe una marcada preferencia en los seres humanos hacia aquellas personas con rostro atractivo sobre aquellas con rostro no atractivo (Dion *et al.* 1972; Griffin y Langlois 2006, citados en Pallet *et al.* 2010; Jefferson 2004; Hamermesh 2011); y esta preferencia se basa en un patrón universal de belleza (Hamermesh 2011; Jefferson 2004; Cunningham *et al.* 1995; Jones 1996; Perrett *et al.* 1994, 1998)<sup>4</sup>, aun cuando esta afirmación parece estar basada casi exclusivamente en estudios conducidos en países occidentales (Sorokowski *et al.* 2013). Sorokowski *et al.* sugieren que, más bien, el consenso existiría en torno a lo que constituye el ser poco agraciado, que estaría basado en características que uno asocia a la salud y la calidad biológica, y no el ser atractivo –lo cual dependería

---

4. En dicho patrón, la simetría del rostro resulta esencial. Algunos autores van aún más allá y sugieren que ese patrón universal está basado en la llamada «proporción divina», 1,618, que debe igualar el ratio de la distancia vertical entre la frente y el mentón y la distancia horizontal entre las orejas.



de las características morfológicas y las condiciones ecológicas de cada población– como sugiere la mayoría de la literatura previa. Independientemente de si la noción de belleza es universalmente aceptada o no, parece haber consenso en que un rasgo estrechamente asociado a la misma es la belleza del rostro. De ahí que los estudios sobre los efectos de la belleza usen generalmente fotografías de los rostros en sus análisis.

Lang y Lehmann (2012) revisan teorías de discriminación y sus aplicaciones empíricas. Los autores concluyen que las teorías existentes, basadas en las preferencias o de discriminación estadística, si bien pueden explicar las diferencias salariales o diferencias en la duración del desempleo, no pueden explicar las diferencias en las tasas de desempleo. En particular, mencionan que es posible que los modelos de discriminación estadística, combinados con modelos de búsqueda, puedan tener un mejor ajuste a los datos. Fryer y Levitt (2004) encuentran, sin embargo, que tener nombres marcadamente afroamericanos no acarrea consecuencias negativas en el largo plazo en los Estados Unidos; con lo cual, los autores indican, tener tal o cual nombre no es una causa de pobreza y segregación –como se podría esperar– sino, primariamente, una consecuencia de ello.

El análisis económico de los efectos de la belleza sobre variables relevantes fue introducido por Daniel Hamermesh, y sus hallazgos han sido reveladores, especialmente en términos de diferencias salariales. Hamermesh y Biddle (1994) explotan datos de encuestas en los Estados Unidos y Canadá y encuentran que los salarios de las personas con belleza por debajo de la belleza promedio son menores que los de los trabajadores con belleza promedio<sup>5</sup>. De la misma manera, reportan la existencia de un premio en los salarios para las personas atractivas, el cual es ligeramente menor que el «castigo por apariencia física» mencionado anteriormente. Asimismo, reportan que existe cierta evidencia de que el mercado de trabajo ubica a las personas más atractivas en puestos donde su apariencia parece más productiva.

---

5. El indicador usado es el reporte del encuestador acerca de la apariencia física del encuestado.



Debido al enfoque metodológico de nuestro trabajo, a continuación revisamos estudios que analizan el efecto de la apariencia física aplicando una metodología experimental, semejante a la que usaremos. Uno de los primeros estudios de este tipo fue el de Ruffle y Shtudiner (2010). Los autores enviaron 2.656 pares de CV a distintos avisos de empleo en Israel. En cada par, un CV no contenía fotografía y el otro, con el resto de información casi idéntica, contenía o una fotografía atractiva o una de aspecto promedio. La tasa de llamadas para entrevistas a los hombres atractivos fue significativamente mayor que a aquellos en cuyos CV no había foto o había una de aspecto promedio. Por el contrario, en el caso de las mujeres, aquellas en cuyos CV no había foto obtuvieron una tasa de llamadas significativamente mayor que aquellas con una foto atractiva o de aspecto promedio. Los autores indican que una explicación probable para este resultado serían los celos de las mujeres encargadas del reclutamiento, que son la mayoría en Israel, hacia las mujeres atractivas en el ambiente de trabajo.

Siguiendo esta tendencia, Kraft (2012) condujo un experimento en el que se involucró a 990 empresas alemanas que buscaban practicantes<sup>6</sup> universitarios de las ramas de negocios y economía. A cada vacante, se enviaron dos CV con sus respectivas cartas de presentación y certificados oficiales de notas. Estos fueron construidos de forma equivalente, en lo que respecta a datos personales y habilidades laborales. Los CV difirieron en el atractivo físico, el cual fue determinado por un grupo de 35 individuos elegidos aleatoriamente, quienes puntuaban las fotos del 1 al 5. El experimento muestra que un candidato calificado entre los más atractivos tiene, en promedio, 14% más de probabilidad de recibir una respuesta. De esta manera, el estudio documenta la existencia de discriminación en el proceso de reclutamiento por atractivo físico.

Posteriormente, Busetta *et al.* (2013) analizan una gama más amplia de variables. Los autores estudian el impacto del sexo, las características

---

6. Los autores seleccionan el mercado laboral de los practicantes por ser uno de los más altamente competitivos en Alemania.





físicas, las características raciales y la nacionalidad en la primera etapa del proceso de contratación en Italia. Para ello, enviaron 11.008 CV a 1.542 anuncios de vacantes de empleo disponibles. Cada CV se enviaba 8 veces, cambiando el nombre, el apellido, la dirección y la foto incluida. En particular, enviaron 4 CV con fotos atractivas y no atractivas de hombres y mujeres, y 4 CV sin foto, de hombres y mujeres italianos y extranjeros, a cada vacante de empleo. Los autores encuentran que las tasas de llamada son estadísticamente mayores para los hombres y mujeres atractivos que para los postulantes no atractivos. Además, la discriminación racial y por nacionalidad parece ser estadísticamente relevante, aunque menor que la basada en características físicas, especialmente en el caso de las mujeres. En contraste, el sexo parece tener un efecto discriminatorio pequeño por sí mismo (sin interactuar con el atractivo físico).

Siguiendo con este diseño experimental, López *et al.* (2013) plantean una variación importante en estos estudios. Los autores enviaron 2.540 CV, con fotos de rostros atractivos, no atractivos o sin foto, a vacantes en Buenos Aires, Argentina. A diferencia de los estudios previos reseñados, los autores emplean una medida objetiva de belleza, que toma en cuenta la distancia vertical entre los ojos y la boca y la distancia horizontal entre los ojos. Los autores encuentran que las personas atractivas reciben 36% más respuestas que las personas no atractivas y, además, son llamadas más rápidamente. Los autores atribuyen esta diferencia a la manipulación exógena del atractivo facial de los postulantes, puesto que controlan por edad, estado civil, dirección y nivel educativo, en su análisis.

## 2.2 Desde el Derecho

Desde lo jurídico, la prohibición de la discriminación también ha alcanzado su consagración en importantes instrumentos internacionales que generan obligaciones para el Estado peruano. Por ejemplo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tratado ratificado por nuestro país en 1978, dispone en el numeral 1 de su artículo 1.º lo siguiente:



Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Interpretando el contenido de este principio, en una de sus sentencias más recientes, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012) ha destacado que:

79. Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*<sup>7</sup>. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico.

80. Además, el Tribunal ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto*. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber

---

7. Que, en términos sencillos, supone que es una norma tan importante para el ordenamiento jurídico que se encuentra prohibido que las partes puedan pactar en contrario.



especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.

Lo anterior resulta de particular importancia para el estudio de la discriminación en contra de los afroperuanos y de las barreras que deben superarse para lograr una mayor tasa de contratación laboral. Y es que los actos discriminatorios pueden también tener como fuente la actuación privada. Ahora bien, la prohibición de la discriminación también ha ingresado de manera específica al ámbito laboral. Así, el artículo 26.º numeral 1 de la Constitución Política dispone que:

Artículo 26.º. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:  
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Asimismo, en el ámbito laboral, la prohibición de la discriminación se recoge en la legislación a efectos de declarar nulo el despido motivado en la raza y la etnia. El artículo 29.º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone lo siguiente

Artículo 29.º. Es nulo el despido que tenga por motivo:  
[...]

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

Cabe destacar que, de acuerdo con esta redacción, la variable racial es relevante en la medida en que la relación laboral ya se encuentre establecida. En otras palabras, la etapa previa a la contratación no habría sido considerada explícitamente como un ámbito cubierto por la prohibición de la discriminación racial. Por decirlo de alguna manera, el asunto es «invisible» como problema jurídico, dado que el acceso al empleo carecería de disposiciones específicas que regulen o sancionen las prácticas discriminatorias.

Ahora bien, desde 1997 la Ley 26772 (y su modificatoria Ley 27270 del año 2000), llamada «Ley contra actos de discriminación», en su primer



artículo establece que «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». No obstante, dos hechos que van en contra de este esfuerzo inicial legislativo son:

- 1) La propia norma establece como multa máxima para su infracción el monto de 3 (tres) unidades impositivas tributarias (UIT), suma que resulta bastante irrisoria (menos de 12.000 soles) para empresas que mueven millones de soles mensuales de ventas.
- 2) La capacidad de fiscalización de parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es prácticamente nula debido a su escaso presupuesto que suele destinarse casi en su totalidad a las inspecciones rutinarias del cumplimiento de la legislación laboral individual y colectiva.

De hecho, luego de una mirada a las ofertas semanales del diario *El Comercio (Aptitus)* que se han utilizado para esta investigación (en el período marzo-septiembre de 2014), se podían encontrar numerosos anuncios de vacantes con requisitos tales como «buena presencia» y «solo egresados de dicho instituto o tal universidad», entre otras, que atenderían directamente contra la legislación antidiscriminación. Una mirada más reciente a *Aptitus* sugiere que esto es mucho menor en la actualidad (2015)<sup>8</sup>.

Por otro lado, uno de los principales obstáculos que enfrenta una víctima de discriminación racial en el ámbito laboral o en el acceso al empleo está relacionado con la dificultad probatoria de los episodios discriminatorios motivados en la raza o etnia. De acuerdo con el Código Procesal Civil vigente, a cada parte le corresponde probar los hechos que configuran su reclamo. Si bien esto parece resultar equitativo, la práctica muestra la

---

8. Un revisor anónimo, a quien agradecemos, nos hizo notar esto.



complejidad existente para que una supuesta víctima de discriminación racial pruebe su denuncia en cualquier ámbito.

Los adelantos tecnológicos han ayudado a que algunos episodios de discriminación racial en el espacio público (discotecas, restaurantes, centros de entretenimiento) puedan registrarse en imágenes o audios. Esto representaría una altísima dificultad para el caso de un proceso de selección laboral en donde el registro de estos episodios podría transformarse en lo que se denomina una «prueba diabólica», es decir, una carga de evidencia casi imposible de llevar adelante por el denunciado.

Lo anterior tiene también un reflejo en la escasa judicialización de casos existentes que invoquen la discriminación en el acceso al empleo. En efecto, el universo de los procesos judiciales iniciados por esta variable es virtualmente inexistente<sup>9</sup>. La mayoría de los casos que alegan discriminación en el ámbito laboral invocan causales de género y no el factor étnico-racial, precisamente, por su dificultad probatoria. Cabe recordar que, como consecuencia del marco legislativo arriba descrito, estos casos siempre implican, además, que el vínculo laboral ya se encuentra establecido.

¿Y cómo se prueba un episodio de discriminación racial, especialmente en el momento del acceso al mercado laboral? Parecería que para estos casos resultaría ideal admitir una «inversión de la carga de la prueba» que rompa la regla general de presentación de evidencia. Bajo este nuevo marco, por ejemplo, cada vez que se denuncie a una organización o empresa por haber realizado una diferencia motivada en la raza, se presumirá, mediante la presentación de indicios por parte de la presunta víctima, que esta es arbitraria y que será la empresa la encargada de desvirtuar la alegación en su contra, demostrando que la diferencia que realizó fue objetiva y razonable. Lo anterior se justificaría en la medida en que, cada vez que se alega una diferencia por raza, esta ocultaría en realidad

---

9. Lo que sí hay son denuncias por racismo ante la Defensoría del Pueblo. Este organismo registró 50 casos de denuncias el año 2014, cifra similar a la registrada los años previos (Defensoría del Pueblo 2013).



un esquema asolapado de discriminación. La diferencia por raza sería, así, una suerte de «conducta sospechosa». La idea es que pruebe aquel que está en mejores condiciones de hacerlo; en este caso: la empresa.

Esta postura no ha encontrado mayor recepción en los tribunales locales. Sin embargo, algunas resoluciones en el ámbito del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) estarían orientándose en el sentido arriba propuesto. Lo cierto es que en el Perú ni a nivel legislativo, jurisprudencial o doctrinal existe un esquema efectivo de supervisión de los episodios discriminatorios que pudieran suscitarse en el acceso al empleo.

La experiencia que a continuación describimos procura, justamente, rescatar esa invisibilidad y traerla a la luz, esta vez mediante herramientas económicas que pueden –con el adecuado manejo– contribuir a hacernos más sensibles a las complejas realidades extrajurídicas de la discriminación en el acceso al empleo.



### 3. Diseño del experimento

---

Para analizar la existencia de discriminación por cualquier factor (sea origen racial, sexo, o apariencia física) asociado a vacantes de empleo específicas, introdujimos una variación aleatoria en estos factores para cada postulación. En particular, como se muestra en el cuadro 1, trabajamos con 12 tratamientos, que corresponden a variaciones en términos de apariencia física (3: sin foto / con foto «atractiva» / con foto «poco agraciada»); raza, que es capturada por el apellido de origen (2: «blanco»/afroperuano); y sexo (2: mujer/varón). La inclusión de la fotografía en los CV responde a nuestro objetivo de capturar hasta qué punto la apariencia física refuerza, o debilita, el nivel de discriminación que pudiera observarse.

Se seleccionaron 958 vacantes de empleo, para las cuales enviamos 3.828 CV ficticios: 808 para trabajos profesionales, 1.500 para trabajos técnicos, y 1.520 para trabajos no calificados. De esta manera, en un 25,8% de los CV no se adjuntó foto, en un 44,8% se adjuntó una foto «atractiva» y en un 29,4% se adjuntó una foto «poco agraciada». Discutiremos la clasificación de las fotos más adelante (sección 3.2)<sup>10</sup>.

Para cada oferta laboral, los currículos fueron construidos a la medida, cumpliendo estrictamente todos los requisitos que esta pedía. Enviamos 4

---

*10. Cabe señalar que la marcada diferencia entre el número de observaciones de los empleos profesionales y las demás categorías se debió a un problema en el recojo de la información que hace imposible la comparación entre ocupaciones; de ahí que el análisis detallado se realizará dentro de cada categoría de empleo.*



CV para cada vacante seleccionada, todos con un nivel similar de capital humano. De esta manera, los postulantes a empleos técnicos tienen el mismo grado (título profesional o técnico); mientras que los postulantes a empleos no calificados concluyeron sus estudios secundarios en colegios nacionales. Asimismo, los postulantes de las categorías profesionales y técnicas tienen un conocimiento intermedio o avanzado del idioma inglés (dependiendo del requisito de los puestos laborales) y han cursado estudios informáticos en el mismo centro de formación.

Cada grupo de 4 CV incluyó dos apellidos de origen blanco (una mujer y un varón) y dos de origen afroperuano. Cada *set* fue enviado con la misma categoría de belleza: sin foto, foto atractiva y foto poco agraciada. Dada la selección aleatoria de la información incluida en cada CV (incluyendo dirección, sexo, nombres, nivel de apariencia física, etc.), en ausencia de discriminación laboral, se esperaría observar un promedio similar en las tasas de llamada para todos los grupos de candidatos, reflejados en cada tratamiento (atractivo / poco agraciado / sin foto, blanco/afroperuano, masculino/femenino). Cualquier diferencia estadísticamente significativa en las tasas de llamada (comparando grupos con diferente apariencia física, raza o sexo, como se indica en el cuadro 1) sugerirá la existencia de discriminación.

**Cuadro 1**  
**Tratamientos**

|        |                           | Apellido de origen |       |        |       |
|--------|---------------------------|--------------------|-------|--------|-------|
|        |                           | Afroperuano        |       | Blanco |       |
|        |                           | Varón              | Mujer | Varón  | Mujer |
| Afro   | Con foto «bonita»         | T1                 | T2    |        |       |
|        | Con foto «poco agraciada» | T3                 | T4    |        |       |
|        | Sin foto                  | T5                 | T6    |        |       |
| Blanco | Con foto «bonita»         |                    |       | T7     | T8    |
|        | Con foto «poco agraciada» |                    |       | T9     | T10   |
|        | Sin foto                  |                    |       | T11    | T12   |





El trabajo de campo fue realizado entre marzo y septiembre de 2014, y los 3.828 CV ficticios enviados como respuesta a vacantes laborales reales fueron clasificadas en tres categorías de empleos (profesional, técnico y no calificado). Más detalles al respecto se ofrecen en la sección 3.3.

### 3.1 Selección de vacantes laborales

Las vacantes laborales que se utilizaron en este estudio fueron seleccionadas de una de las redes laborales más grandes de Lima Metropolitana, *Aptitus*. La red laboral *Aptitus* publica semanalmente anuncios de vacantes laborales de diversas empresas en su página web, y los domingos publica una versión impresa en el diario *El Comercio*. Del total de avisos publicados en un domingo típico en *Aptitus* (que son mayoritariamente para empleos no calificados y técnicos, en ese orden), seleccionamos alrededor del 3% para nuestro estudio. Además, somos conscientes de que hay una proporción (desconocida) de empleos que son ofrecidos por otros medios (redes sociales, referencias, avisos no publicados en medios masivos, entre otros), que está fuera del alcance de este estudio.

Se utilizaron los siguientes criterios para la selección de las ofertas laborales.

- (i) La experiencia laboral solicitada debía ser no mayor de 5 años.
- (ii) Las vacantes no debían pedir pretensiones salariales, para evitar el sesgo de selección del reclutador hacia esta variable.
- (iii) Las vacantes no debían ser excluyentes hacia algún sexo; en general, se evitaron los anuncios que mencionaban exclusivamente «solo mujeres».
- (iv) La dirección de correo electrónico de postulación debía contener el nombre de la empresa para así evitar las postulaciones a empresas intermediadoras (empresas reclutadoras).
- (v) Las vacantes no debían pedir que el CV sea entregado en persona.
- (vi) Las vacantes no debían requerir que se adjunte una foto en el CV.



### 3.2 Clasificación de apellidos y selección de fotos

Los apellidos de los postulantes blancos fueron obtenidos de una página web<sup>11</sup>, la cual fue también la fuente en investigaciones anteriores (Galarza y Yamada 2014), que lista y clasifica apellidos por sus orígenes. Los apellidos escogidos para los postulantes blancos son de origen predominantemente extranjero (español, italiano, francés, inglés), y fueron escogidos para reforzar la idea del color de piel clara.

En el Perú, el origen de los apellidos afroperuanos data de la época de la Colonia, cuando estos adoptaban los apellidos de sus dueños. Con el paso del tiempo, sin embargo, el proceso de mestizaje hizo que no quedaran muchos apellidos que suenen representativos de la comunidad afroperuana para el común de la gente, con la excepción de algunos ligados al deporte y a la música. Reconociendo esta limitación, en nuestro estudio usamos apellidos brindados por el Ministerio de Cultura, que corresponden a lo más representativo de este grupo, de acuerdo a encuestas entre afroperuanos realizadas por dicha fuente. El cuadro 2 presenta un breve listado de algunos apellidos usados.

**Cuadro 2**  
**Ejemplos de apellidos utilizados**

| Predominantemente blanco | Predominantemente afroperuano |
|--------------------------|-------------------------------|
| Anderson                 | Ballumbrosio                  |
| Ferrini                  | Baylón                        |
| Chiappori                | Cavero                        |
| Guibovich                | Chumpitaz                     |
| Koehler                  | Galliquio                     |
| Murdoch                  | Tait                          |
| Stiglich                 | Uribe                         |
| Watson                   | Zambrano                      |

11. <<http://apellidosperuanos.wordpress.com/>>.



Luego de identificar los dos tipos de apellidos, obtuvimos combinaciones aleatorias de cada grupo de apellidos para tener una base de postulantes con nombre y apellidos predominantemente blancos y predominantemente afroperuanos<sup>12</sup>. Cada postulante (nombres + apellidos) tuvo su propia cuenta de correo electrónico y una dirección postal asignada aleatoriamente. Es importante mencionar que esta selección aleatoria es crucial en nuestro diseño experimental, pues asegura que el lugar de residencia (y cualquier otra característica) sea ortogonal a la raza, nivel de apariencia física o sexo del postulante.

Una proporción de las fotos de nuestros postulantes se obtuvo de Internet (blancos) y otra (afroperuanos) fue brindada por el Ministerio de Cultura. En todos los casos, las fotos fueron modificadas por un profesional utilizando el programa Photoshop para estandarizarlas (todos los varones debían utilizar terno y casi todas las mujeres debían utilizar vestimenta formal tipo sastre o blusa) y diferenciarlas de las fotos originales.

Para el caso de los candidatos afroperuanos, el indicador de «belleza» subjetiva se obtuvo a través de dos grupos focales. El primero estuvo conformado por 20 personas y el segundo por 13 personas, incluyendo estudiantes y profesionales con diferentes antecedentes que estuvieron involucrados en una decisión de contratación en algún punto de sus carreras (especialistas en recursos humanos, economistas, administradores, entre otros). Estos jueces calificaron las fotos con escalas del 1 al 7 (de «muy poco agraciado» a «muy atractivo»). Posteriormente, se clasificaron las fotos como «atractivas» si sus puntajes estuvieron entre 3,48 y 6,20; y como «poco agraciadas» si estuvieron entre 1,60 y 3,08. Para los candidatos blancos, tomamos los indicadores de belleza subjetiva definidos en Galarza y Yamada (2014). Una preocupación de este estudio fue que ambos grupos de fotos (de blancos y de afroperuanos) tuvieran un nivel de apariencia física similar. Los indicadores de belleza finales

---

12. Como indicamos líneas arriba, con la excepción de un número reducido de apellidos que identifican a figuras deportivas o del arte, no parece haber un conjunto grande de apellidos de origen afro; a diferencia de lo que ocurre con los apellidos de origen quechua, por ejemplo.



se muestran en la sección siguiente, de resultados. Si bien es cierto que, dada su naturaleza, es de esperar que las calificaciones de los jurados (que reflejan sus percepciones de apariencia física) estén afectadas por su tipo y grado de socialización, apelamos al consenso que parece existir respecto a lo que una persona, independientemente de su origen, raza y edad, considera como «muy atractivo» o «poco atractivo» (Hamermesh 2011).

Cabe agregar un pequeño comentario sobre el indicador de «belleza» usado. Si bien el principal objetivo de calificar las fotos fue identificar el nivel de apariencia física –y el jurado tuvo claro esto<sup>13</sup>, es posible imaginar que el jurado consideró otros factores en la apreciación de la belleza de las fotos, tales como el nivel de confianza que los rostros les inspiraron, o el nivel de competencia percibida de los potenciales postulantes. Al no ser el jurado parte de los empleadores, este segundo efecto es probable que no haya afectado su calificación. Con todo, queremos remarcar que la evaluación de la apariencia física es una apreciación subjetiva.

### 3.3 Construcción de los CV

Para la construcción de los CV, creamos una base de datos de CV para las tres categorías de empleo analizadas, usando, como modelos, currículos reales que se encontraron en el sitio web <<http://www.bumeran.com.pe>> y los empleados en Galarza y Yamada (2014). En la etapa piloto, se identificaron las vacantes de trabajo más comunes para las tres categorías de empleo y se construyeron plantillas. Esto permitió adaptar con mayor rapidez los CV a los requisitos específicos de los avisos de trabajo.

El formato de cada conjunto de 4 CV enviados en respuesta a cada aviso de trabajo fue similar. En particular, los niveles de educación de los candidatos para cada categoría laboral siguieron estos criterios:

---

13. El jurado también calificó el nivel de inteligencia percibido de las fotos, así como el grado de etnicidad percibido.



- (i) **Profesionales.**- Requieren al menos estudio universitario concluido (cinco años). Los postulantes de esta categoría han terminado sus estudios en la universidad pública de mayor renombre en el Perú, escogida por contar con el mayor número de carreras posibles para esta categoría de empleo y por su relativo prestigio a nivel nacional.
- (ii) **Técnicos.**- Requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas en centros de formación superior no universitaria (obteniendo sus títulos de técnicos luego de entre dos y cuatro años de estudios). Nuestros postulantes egresaron de los institutos más demandados en sus respectivos rubros.
- (iii) **No calificados.**- Requieren un nivel de educación de hasta secundaria completa con conocimientos especializados que usualmente no requieren instrucción formal. Los colegios secundarios de procedencia de nuestros postulantes son las grandes unidades escolares nacionales de Lima. Estos colegios, si bien son públicos, poseen una condición de emblemáticos por cumplir una serie de requisitos<sup>14</sup> que aseguran su prestigio.

Como se mencionó anteriormente, dado que escogemos empleos «de entrada», el postulante típico tiene entre 22 y 30 años de edad, es soltero(a) y no tiene hijos. Cada CV enviado incluye un número celular de contacto. Todos los CV fueron enviados por correo electrónico antes de su fecha límite (si el aviso la especificaba), y los 4 CV correspondientes a un aviso de trabajo dado se enviaron el mismo día, pero a diferentes horas para evitar cualquier efecto asociado con el día en el que los empleadores los recibían.

Las respuestas fueron recibidas a través del celular de contacto de los currículos o a través del correo electrónico. Luego de recibir las llamadas o correos electrónicos para una entrevista, se declinó cortésmente la

---

14. *Infraestructura completamente renovada y acondicionada para el desarrollo de los estudiantes con nuevos equipos tecnológicos.*



oferta laboral. Registramos las horas transcurridas entre el envío del currículum y la respuesta. Con excepción de los postulantes varones, que tienen una respuesta más rápida de parte de los empleadores (la diferencia con las mujeres es significativa al 10%, sin embargo), en el resto de categorías (afroperuano/blanco, muy atractivo / poco atractivo) no se da tal diferencia.

### 3.4 Algunas dificultades enfrentadas durante el experimento

La principal dificultad fue la limitación de ampliar el número de postulaciones por semana, debido a la existencia de empresas tercerizadoras que, por encargo de las empresas demandantes, se encargan de todo el proceso de reclutamiento, por lo que no podíamos enviar el mismo postulante (nombre + apellidos) para diferentes postulaciones a la misma empresa. Además, por solo contar con un grupo de seis celulares, el número de postulaciones era limitado. Otra dificultad fue que tuvimos que crear los correos electrónicos bajo un dominio particular (que omitiremos mencionar), debido a que las páginas usuales impedían crear grandes cantidades de correos en períodos cortos de tiempo. Ello puede haber generado ciertas suspicacias en los empleadores y, en consecuencia, haber contribuido a una menor tasa de llamadas.

Para orientar mejor al lector respecto a las posibles implicancias de nuestro diseño experimental, y a modo de resumen de este, a continuación indicamos algunas de las principales decisiones tomadas a lo largo del experimento. (i) selección de avisos aparecidos en *Aptitus*. Como mencionamos antes, una proporción desconocida de empleos de todo tipo se solicitan por otros medios; no tenemos forma de saber cuán representativo es nuestro estudio dentro del mercado laboral de Lima en su conjunto. (ii) Selección de colegios emblemáticos para nuestros candidatos. Creemos que es una aproximación razonable, que no debe haber introducido ningún sesgo sustancial, dada la asignación aleatoria de las variables de interés (apellido, sexo y apariencia física). (iii) Selección de apellidos afroperuanos. Aun cuando se es-



cogieron los más representativos de la población afroperuana según el Ministerio de Cultura, con la excepción de algunos apellidos relacionados con deportistas y artistas, es probable que otros no permitan distinguir tan claramente a la población afroperuana. La foto es, en este sentido, un refuerzo del apellido, como indicador de raza. (iv) Selección de fotos (apariciencia física). Si bien el nivel de apariencia física es una cuestión subjetiva, parece haber consenso en la definición de qué rostros son muy atractivos o poco atractivos (Hamermesh 2011). (v) Selección de la dirección de los postulantes. Si bien la dirección (distrito) puede sugerir un nivel socioeconómico (NSE) dado, la selección aleatoria bloquea esta relación entre NSE y características de los postulantes.







---

## 4. Análisis de resultados

---

A continuación, presentamos los resultados de la calificación subjetiva del grado de apariencia física de nuestro grupo de postulantes (sección 4.1), así como de las tasas de llamada globales de cada categoría ocupacional (profesional, técnico y no calificado) y las tasas correspondientes a ocupaciones que implican contacto directo con el público dentro de cada categoría ocupacional (sección 4.2).

### 4.1 Evaluación estética de las fotos

Para evaluar el nivel de apariencia física de las fotos para los candidatos afroperuanos, se «rankearon» 172 fotos (97 de hombres y 75 de mujeres). Los resultados se muestran en el cuadro 3. Como se puede apreciar, los *ratings* atractivos son similares para cada categoría, aun cuando los afrodescendientes varones bellos son relativamente menos bonitos que los blancos atractivos (4,26 *versus* 4,68), contrariamente a lo que sucede con los afrodescendientes varones poco agraciados (2,78 *versus* 2,57).

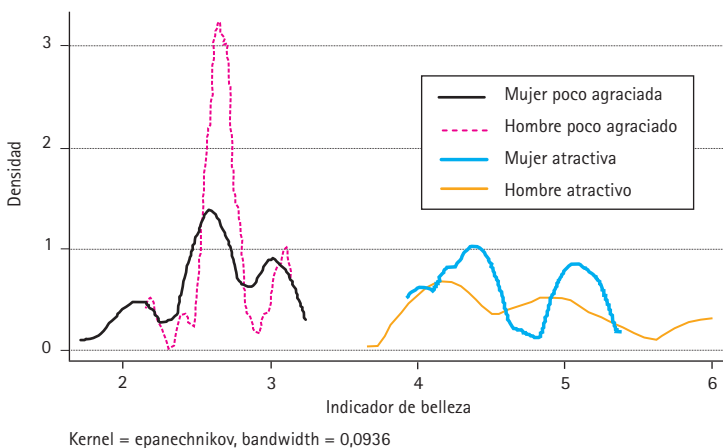
**Cuadro 3**  
**Promedio de la clasificación subjetiva de apariencia física**

|                | Varón                                |                                      | Mujer                                |                                      |
|----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
|                | Blanco                               | Afro                                 | Blanco                               | Afro                                 |
| Atractivo      | 4,68<br>[3,76, 6,00]<br><i>0,375</i> | 4,26<br>[3,92, 5,23]<br><i>0,413</i> | 4,78<br>[3,48, 6,20]<br><i>0,537</i> | 4,54<br>[3,69, 6,00]<br><i>0,637</i> |
| Poco agraciado | 2,57<br>[1,80, 2,92]<br><i>0,251</i> | 2,78<br>[2,15, 3,08]<br><i>0,250</i> | 2,61<br>[1,60, 3,08]<br><i>0,375</i> | 2,67<br>[2,15, 3,08]<br><i>0,304</i> |

El rango (mínimo y máximo) está entre corchetes; y la desviación estándar, en cursivas.

El gráfico mostrado debajo presenta la distribución de densidad de hombres y mujeres, atractivos y poco agraciados. Se puede apreciar la similitud de los promedios en las categorías de apariencia física usadas, tanto para mujeres como para varones. Usamos esta clasificación para escoger las fotos adjuntadas en los CV de cada categoría de apariencia física y apellido considerada en el estudio.

**Gráfico 1**  
**Densidad Kernel del indicador de apariencia física subjetiva**





## 4.2 Tasas de llamada según sexo

Las tasas de respuestas de los empleadores a nuestros postulantes servirán como indicador para medir la discriminación, pues aquellas tasas no deberían diferir estadísticamente entre nuestros grupos de postulantes. Como se muestra en el cuadro 4, la tasa de respuesta global es 10,66% (1 de cada 10 CV enviados obtuvo una respuesta del empleador para una entrevista), con tasas similares entre hombres (10,50%) y mujeres (10,82%), como se muestra en la última fila del cuadro 4. (La prueba de diferencia de medias no permite rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias en este caso).

Asimismo, las tasas de respuesta son más altas para empleos no calificados (15,92%), seguidos de los empleos técnicos (7,40%) y profesionales (6,81%). Se aprecia, además, una mayor tasa de respuesta para mujeres que para varones, con la excepción de empleos técnicos (los varones registran una tasa de respuesta de 9,47%, mientras las mujeres reportan una tasa de 5,33%). En el caso de los empleos no calificados, las diferencias en la tasa de respuesta según sexo son muy pequeñas (16,58% en mujeres y 15,26% en varones) y no estadísticamente significativas.

**Cuadro 4**  
**Tasas de llamada promedio según sexo**

| Categoría de empleo | N.º de CV enviados |       |       | Tasa de respuesta (%) |       |       |
|---------------------|--------------------|-------|-------|-----------------------|-------|-------|
|                     | Hombre             | Mujer | Total | Hombre                | Mujer | Total |
| Profesional         | 404                | 404   | 808   | 3,47***               | 10,15 | 6,81  |
| Técnico             | 750                | 750   | 1.500 | 9,47***               | 5,33  | 7,40  |
| No calificado       | 760                | 760   | 1.520 | 15,26                 | 16,58 | 15,92 |
| Total               | 1.914              | 1.914 | 3.828 | 10,50                 | 10,81 | 10,66 |

\*\*\* (\*\*)[\*] *p*-value < 1%(5%)[10%] de la prueba de medias de «Hombre» versus «Mujer».



### 4.3 Resultados centrales: las diferencias según raza

En cuanto a las tasas de llamada según apellido de origen (nuestra variable que aproxima la raza), en el cuadro 5 vemos que, a nivel global, los postulantes afroperuanos tienen una menor tasa de llamada que los candidatos blancos, pero dicha diferencia no es muy marcada (11,39% *versus* 9,93%) y no resulta estadísticamente significativa a niveles de confianza estándares. Sin embargo, según categorías de ocupación, se observa una significativamente mayor tasa de respuestas de los postulantes blancos en el caso de los puestos técnicos y profesionales. Los empleos no calificados, por el contrario, registran una similar tasa de llamada para postulantes afroperuanos y blancos (alrededor de 16%).

Estos resultados son los primeros en aportar evidencia cuantitativa, global y representativa, de discriminación en el acceso al empleo en contra de peruanos afrodescendientes para Lima Metropolitana, el mercado laboral más grande del Perú. En el caso de empleos profesionales, los afroperuanos reciben 38% menos de llamadas que los peruanos de origen blanco, a pesar de poseer ambos grupos similares niveles de capital humano. Dicho de otro modo, por cada 10 currículos que envía un profesional peruano de origen blanco, el profesional de origen afroperuano tiene que enviar 16 CV para aspirar a tener similares posibilidades de acceder a un puesto calificado. Si uno usa el envío de CV como un indicador de esfuerzo para conseguir una entrevista de trabajo, el esfuerzo dedicado por los candidatos afroperuanos es considerablemente mayor que el efectuado por los postulantes blancos.

En el caso de las ocupaciones que requieren un nivel técnico superior de preparación, también existen diferencias en contra de los candidatos de origen afroperuano, quienes reciben 21% menos llamadas (esta diferencia es marginalmente significativa), comparados con el grupo de técnicos peruanos de origen blanco. 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.



Por último, en el caso de ocupaciones de baja calificación, no encontramos diferencias estadísticamente significativas en la probabilidad de llamadas de ambos grupos de población: tanto los afroperuanos como los peruanos de origen blanco reciben alrededor de 16% de llamadas. Este resultado parece sorprendente a primera vista, puesto que existen variadas anécdotas de discriminación racial en contra de los afroperuanos aun en este nivel de calificación. Sin embargo, estudios para un país con mucha mayor población de origen afrodescendiente, como es el caso de Brasil, también han encontrado un patrón similar de resultados: discriminación laboral y salarial marcada a nivel de empleos de alta calificación, y ausencia de la misma en ocupaciones no calificadas (Arias *et al.* 2004).

#### Cuadro 5

##### Tasas de llamada promedio según raza (aproximada por el apellido)

| Categoría de empleo | N.º de CV enviados |        |       | Tasa de respuesta (%) |        |       |
|---------------------|--------------------|--------|-------|-----------------------|--------|-------|
|                     | Afro               | Blanco | Total | Afro                  | Blanco | Total |
| Profesional         | 404                | 404    | 808   | 5,20                  | 8,42** | 6,81  |
| Técnico             | 750                | 750    | 1.500 | 6,53                  | 8,27*  | 7,40  |
| No calificado       | 760                | 760    | 1.520 | 15,79                 | 16,05  | 15,92 |
| Total               | 1.914              | 1.914  | 3.828 | 9,93                  | 11,39  | 10,66 |

\*\*\* (\*\*)[\*] *p*-value < 1%(5%)[10%] de la prueba de medias de «Blanco» versus «Afro».

#### 4.4 Otros resultados: diferencias por apariencia física

El cuadro 6 presenta las tasas de llamada según apariencia física, para cada categoría de empleo analizada. Como se puede apreciar, con la excepción de las ocupaciones no calificadas, no siempre los empleadores preferirían a los candidatos «más atractivos». Más adelante veremos si este resultado tiene que ver con la mayor proporción de ocupaciones ligadas al trato directo con el público (ventas).

Además, nótese que la tasa global de llamadas de CV enviados sin foto (13,63%) es mayor que la tasa correspondiente a los CV con fotos «poco

agraciadas» e incluso que los CV con fotos «atractivas». Este resultado, sin embargo, debe tomarse con cautela, puesto que en el caso de los empleos profesionales, no se consideran los CV enviados sin foto. Excluyendo este grupo de CV (los profesionales), las tasas de respuesta globales serían 11,71% («atractivos»), 10,06% («poco agraciados») y 13,63% (sin foto).

**Cuadro 6**  
**Tasas de llamada promedio según belleza**

| Categoría de empleo | N.º de CV enviados |                     |          |       | Tasa de respuesta (%) |                     |          |       |
|---------------------|--------------------|---------------------|----------|-------|-----------------------|---------------------|----------|-------|
|                     | Foto atractiva     | Foto poco agraciada | Sin foto | Total | Foto atractiva        | Foto poco agraciada | Sin foto | Total |
| Profesional         | 708                | 100                 |          | 808   | 5,23                  | 18,00***            |          | 6,81  |
| Técnico             | 500                | 516                 | 484      | 1,500 | 4,60                  | 7,17**              | 10,54    | 7,40  |
| No calificado       | 508                | 508                 | 504      | 1,520 | 18,70                 | 12,99***            | 16,07    | 15,92 |
| Total               | 1.716              | 1.124               | 988      | 3,828 | 9,03                  | 10,76               | 13,36    | 10,66 |

\*\*\*(\*\*)[\*] *p-value* < 1%(5%)[10%] de la prueba de medias de «foto atractiva» versus «foto poco agraciada».

Una de las preguntas que suscita el cuadro anterior es si la preferencia por candidatos atractivos en ocupaciones no calificadas tiene que ver con la mayor concentración de empleos relacionados con el trato directo con el público. Como se muestra en los cuadros 7, 8 y 9, el rubro de ventas, donde hay un contacto directo con el cliente, representa el 13% de las ocupaciones profesionales seleccionadas, el 14% de las ocupaciones técnicas y el 45% de las ocupaciones no calificadas escogidas en este estudio. Por otro lado, las ocupaciones profesionales y técnicas ligadas a las carreras de Administración y Contabilidad son las más frecuentes en la muestra escogida. De lo anterior se aprecia que hay relativamente más ocupaciones que implican trato directo con el público en los empleos no calificados que en los dos otros tipos de ocupación. A continuación, analizaremos indicadores de respuesta según haya atención directa al cliente o no.



**Cuadro 7**  
**Ocupaciones en empleos profesionales**

| Ocupación                       | N         | %           |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Asistente contable              | 244       | 30,20       |
| Jefe de operaciones / logística | 88        | 10,89       |
| Contador                        | 72        | 8,91        |
| Ing. civil / Ing. industrial    | 68        | 8,42        |
| <b>Asesor de ventas</b>         | <b>64</b> | <b>7,92</b> |
| Administrador                   | 48        | 5,94        |
| Asistente administrativo        | 44        | 5,45        |
| <b>Jefe de ventas</b>           | <b>40</b> | <b>4,95</b> |
| Ing. mecánico/electricista      | 32        | 3,96        |
| Profesional de márketing        | 32        | 3,96        |
| Analista de sistemas            | 32        | 3,96        |
| Otros                           | 44        | 5,45        |
| Total                           | 808       | 100,00      |

**Cuadro 8**  
**Ocupaciones en empleos técnicos**

| Ocupación                         | N          | %            |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Asistente contable                | 448        | 29,87        |
| <b>Asesor de ventas</b>           | <b>216</b> | <b>14,40</b> |
| Auxiliar contable                 | 188        | 12,53        |
| Asistente administrativo/finanzas | 184        | 12,27        |
| Técnico electrónico               | 128        | 8,53         |
| Técnico en farmacia/medicina      | 60         | 4,00         |
| Almacenero                        | 32         | 2,13         |
| Auxiliar administrativo           | 32         | 2,13         |
| Técnico mecánico                  | 36         | 2,40         |
| Asistente logístico               | 24         | 1,60         |
| Diseño gráfico                    | 20         | 1,33         |
| Cobranza                          | 16         | 1,07         |
| Teleoperador/a                    | 16         | 1,07         |
| Otros                             | 100        | 6,67         |
| Total                             | 1.500      | 100,00       |



**Cuadro 9**  
**Ocupaciones en empleos no calificados**

| Ocupación                       | N          | %            |
|---------------------------------|------------|--------------|
| <b>Ventas</b>                   | <b>692</b> | <b>45,53</b> |
| Limpieza                        | 180        | 11,84        |
| Cocina/pastelería               | 124        | 8,16         |
| Mozo/a                          | 92         | 6,05         |
| Teleoperador/a                  | 88         | 5,79         |
| Movilidad / cobrador motorizado | 72         | 4,74         |
| Cajero/a                        | 68         | 4,47         |
| Ayudante de oficina             | 40         | 2,63         |
| Digitador                       | 28         | 1,84         |
| Bañador/a (vet)                 | 20         | 1,32         |
| Otros                           | 116        | 7,63         |
| Total                           | 1.520      | 100,00       |

Como se aprecia en el cuadro 10, paneles A y B, el grado de contacto directo con el público es similar en empleos profesionales y técnicos (28% de la muestra). Asimismo, se observan ligeramente mayores tasas de respuesta en estas ocupaciones, respecto de aquellas que no implican contacto directo con el público. Sin embargo, en el caso de los empleos no calificados, aun cuando el 62% de ellos implica un contacto directo con el cliente (véase el panel C), las tasas de respuesta son menores que las de empleos sin dicho contacto. Naturalmente, hay una serie de factores que pueden estar explicando este resultado: diferencias en las preferencias de los empleadores respecto a sexo, raza o apariencia física de sus potenciales empleados; o incluso un distinto ciclo de negocios de ambos tipos de empleos. Lo cierto es que necesitamos explorar el efecto conjunto de las tres variables clave de nuestro análisis sobre las tasas de llamada. La sección siguiente se encarga de eso.





## Cuadro 10

### Tasas de respuesta de ocupaciones con trato directo al público

|                         | Observaciones |        | Tasa de respuesta |      |
|-------------------------|---------------|--------|-------------------|------|
|                         | N             | %      | N                 | %    |
| A. Profesionales        |               |        |                   |      |
| No hay contacto directo | 584           | 72,28  | 40                | 6,85 |
| Sí hay contacto directo | 224           | 27,72  | 15                | 6,70 |
| Total                   | 808           | 100,00 | 55                | 6,81 |
| B. Técnicos             |               |        |                   |      |
| No hay contacto directo | 584           | 72,28  | 40                | 6,85 |
| Sí hay contacto directo | 224           | 27,72  | 15                | 6,70 |
| Total                   | 808           | 100,00 | 55                | 6,81 |
| C. No calificados       |               |        |                   |      |
| No hay contacto directo | 584           | 72,28  | 40                | 6,85 |
| Sí hay contacto directo | 224           | 27,72  | 15                | 6,70 |
| Total                   | 808           | 100,00 | 55                | 6,81 |

## 4.5 Estimación econométrica

Estimamos el efecto causal del sexo, la raza y la apariencia física sobre la tasa de llamadas para entrevistas de trabajo, usando la siguiente ecuación lineal:

$$Llamada_i (\text{dummy}_i) = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Hombre}_i + \alpha_2 \text{Blanco}_i + \alpha_3 \text{Atractivo}_i + \varepsilon_i,$$

donde *Llamada (dummy)* toma el valor de 1 si el candidato «i» recibió una llamada para entrevista, y 0 si no la recibió. *Hombre*, *Blanco* y *Atractivo* son variables *dummy* para sexo (=1, si es hombre), raza (=1, si es blanco) y apariencia física (=1, si es atractivo). Cabe mencionar que los efectos marginales resultan muy similares si estimamos modelos no lineales como el *logit* o *probit*; de ahí que escogemos el modelo de probabilidad lineal antes indicado en lo que sigue del análisis.



El cuadro 11 reporta las regresiones lineales para cada categoría de ocupación (columna I) y para empleos con contacto directo con el cliente (columna II) y sin dicho contacto (columna III). En el caso de los empleos profesionales, se confirma nuestro resultado central de la preferencia por (mayor tasa de respuesta para) la población de origen blanco, en contraste con la población afrodescendiente. Asimismo, esta conducta discriminatoria no resulta estadísticamente significativa en el caso de las ocupaciones técnicas ni de aquellas que requieren baja calificación.

De otro lado, se observa que la apariencia física tiene un efecto significativo en las tasas de respuesta de las tres categorías ocupacionales: por un lado, vemos una preferencia por candidatos poco agraciados en los empleos profesionales y técnicos; y, por otro, la preferencia es por candidatos atractivos en los empleos no calificados.

¿Es la atracción física una característica premiada en empleos que implican contacto directo con el público? Como se muestra en las columnas II y III, solo en los empleos no calificados esto es así. Dado que, en este caso, casi la mitad de empleos implican contacto con el público, esto podría sugerir que el atractivo físico puede ser parte del paquete que los empleadores estarían buscando al contratar empleados, en particular si los mismos clientes valoran recibir el servicio de empleados más atractivos físicamente. La situación es exactamente la opuesta en los empleos profesionales y técnicos, donde la apariencia física es, más bien, castigada: en empleos profesionales con contacto directo con el público y empleos técnicos donde no hay contacto con el público. Cualquiera que sea la razón para ese castigo, parece ser diferente para dichas categorías de ocupación.

**Cuadro 11****Regresiones lineales de la tasa de respuesta, con sexo, raza y apariencia física como variables *dummy* explicativas**

| A. Empleos profesionales          |              |                         |             |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|
|                                   | Total<br>(I) | Contacto con el público |             |
|                                   |              | No<br>(II)              | Sí<br>(III) |
| Sexo (1 = varón)                  | -0,0668***   | -0,0753***              | -0,0446     |
| Raza (1 = blanc@)                 | 0,0321*      | 0,0411**                | 0,0089      |
| Apariencia física (1 = atractiv@) | -0,1277***   | -0,0423                 | -0,3917***  |
| Constante                         | 0,1973***    | 0,1224***               | 0,4345***   |
| N                                 | 808          | 584                     | 224         |
| R2                                | 0,0496       | 0,0320                  | 0,2432      |
| B. Empleos técnicos               |              |                         |             |
|                                   | Total        | Contacto con el público |             |
|                                   |              | No                      | Sí          |
| Sexo (1 = varón)                  | 0,0078       | 0,0267*                 | -0,0447     |
| Raza (1 = blanc@)                 | 0,0118       | -0,0053                 | 0,0597      |
| Apariencia física (1 = atractiv@) | -0,0257*     | -0,0242*                | -0,0684     |
| Constante                         | 0,0618***    | 0,0403***               | 0,1464***   |
| N                                 | 1.016        | 748                     | 268         |
| R2                                | 0,0039       | 0,0086                  | 0,0252      |
| C. Empleos no calificados         |              |                         |             |
|                                   | Total        | Contacto con el público |             |
|                                   |              | No                      | Sí          |
| Sexo (1 = varón)                  | -0,2165      | 0,0058                  | -0,0357     |
| Raza (1 = blanc@)                 | 0,0098       | -0,0407                 | 0,0357      |
| Apariencia física (1 = atractiv@) | 0,0571**     | 0,0386                  | 0,0608**    |
| Constante                         | 0,1358***    | 0,1969***               | 0,1079***   |
| N                                 | 1.016        | 344                     | 672         |
| R2                                | 0,0072       | 0,0049                  | 0,0132      |

\*\*\* (\*\*)[\*] *p-value* < 1%(5%)[10%].



En suma, entonces, no se aprecia un trato diferenciado basado en el sexo y la raza (blanco o afroperuano) en la decisión de llamar candidatos para entrevistas de trabajo en Lima Metropolitana para empleos técnicos y no calificados. Por otro lado, los candidatos blancos son preferidos en empleos profesionales, como también lo son las mujeres y los candidatos poco agraciados (contrariamente a lo que encuentran mayoritariamente otros estudios sobre el tema, salvo el caso documentado en Israel). Cabe recalcar que estos resultados sobre los empleos profesionales deben ser tomados con cautela, puesto que el número de CV enviados con fotos atractivas y el de fotos no agraciadas son muy distintos (708 *versus* 100) entre las distintas categorías de sexo y raza usadas<sup>15</sup>. Con todo, es un resultado sugerente que merece ser explorado con mayor profundidad en investigaciones futuras.

Si quisiéramos analizar las diferencias dentro de cada grupo de apellidos (por sexo y apariencia física), el número de observaciones sería muy reducido.

---

15. Factores como las distintas tasas de llamada para entrevistas por semana pueden hacer que la demanda (y oferta) de ocupaciones varíe en el tiempo; por lo cual, la comparación de tasas de llamada en función de la apariencia física no sería estrictamente correcta.



---

## 5. Conclusiones

---

Desde las esferas filosóficas, políticas y económicas, se suele afirmar que la educación es el mejor vehículo de movilidad social en toda sociedad moderna. Sin embargo, este estudio sugiere que este mecanismo resulta más «cuesta arriba» para los peruanos afrodescendientes. El reducido porcentaje de afroperuanos que logra sobreponerse a las dificultades de menor acceso a las oportunidades educativas (Castro y Yamada 2011) y llega a obtener un título profesional universitario, enfrenta un escollo significativo adicional en su intento por insertarse al mercado laboral. Encontramos evidencia de una menor preferencia para contactar y contratar a profesionales afrodescendientes, a pesar de ostentar un nivel de capital humano similar al de sus contrapartes de origen blanco. En estos empleos, los afroperuanos reciben 38% menos llamadas que los peruanos de origen blanco, a pesar de poseer ambos similares niveles de capital humano (como referencia, esta tasa resultó ser de 55% para el caso de profesionales de origen andino y los de origen blanco en Galarza y Yamada [2014]). Dicho de otro modo, por cada 10 CV que envía un profesional peruano de origen blanco, el profesional afroperuano tiene que enviar 16 CV para aspirar a tener similares posibilidades de acceder a un puesto calificado.

Esperamos que esta evidencia estadística ayude a visibilizar el fenómeno de la discriminación en el mercado laboral para afroperuanos que todavía existe, y que contribuya a la promoción de medidas y prácticas antidiscriminatorias para el caso peruano. ¿Qué hacer entonces? Algunas iniciativas importantes que hemos encontrado se encuentran relacionadas con la



certificación que el Estado o entidades privadas realizan de empresas y organizaciones que explícitamente orientan sus procesos de contratación a la búsqueda de la igualdad de oportunidades y a la eliminación (implícita) de requisitos que pudieran llevar a consideraciones discriminatorias.

En México, por ejemplo, existe el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), órgano estatal que otorga un premio en forma de certificación a las empresas que no discriminan. El premio, denominado «Compañía que no discrimina», distingue a las empresas cuya cultura interna integra la diversidad, incluyendo la diversidad étnica en los procesos de contratación.

Este es también el caso de la empresa IBM, reconocida mundialmente por la diversidad de sus empleados. En 2009, IBM obtuvo el premio «Compañía que no discrimina» del Conapred en México y, curiosamente, en el Perú obtuvo el premio «Great Place to Work». «Great Place to Work» es una iniciativa privada peruana que se basa en seis criterios: (a) promedio de confianza, (b) credibilidad, (c) respeto, (d) imparcialidad, (e) orgullo y (f) camaradería. No se menciona, sin embargo, la diversidad como un factor relevante de otorgamiento del galardón.

Creemos que el cambio, más que jurídico, sería de mentalidad y de incentivo a las entidades contratantes respecto a las iniciativas de esa naturaleza. De alguna manera, aunque el marco legal de protección contra la discriminación existe, el problema radicaría en la existencia de barreras que impiden que, en la práctica, dicho principio se implemente en todo ámbito, incluyendo el del acceso al empleo de las personas afroperuanas, precisamente por su carácter casi imperceptible en lo cotidiano. Esperamos que los actores relevantes en esta problemática, jurídicos o no, puedan encontrar en los hallazgos de esta experiencia evidencia suficiente para tomar acciones más directas frente a esta realidad todavía para muchos invisible.



---

## 6. Referencias

---

ARIAS, O.; G. YAMADA y L. TEJERINA

2004 «Education, Family Background and Racial Earnings Inequality in Brazil». En: *International Journal of Manpower*, 25(3/4), pp. 355-374.

BENAVIDES, M.; M. TORERO y N. VALDIVIA

2006 «Pobreza, discriminación social e identidad: el caso de la población afrodescendiente en el Perú.» En: STUBBS, J. y H. REYES (eds.). *Más allá de los promedios: afrodescendientes en América Latina*. Washington D. C.: Banco Mundial.

BERTRAND, M. y S. MULLAINATHAN

2004 «Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination». En: *American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.

BRAVO, D.; C. SANHUEZA y S. URZÚA

2008 *An Experimental Study about Labor Market Discrimination: Gender, Social Class and Neighborhood in Chile*. Research Network Working Paper N.º R-541. Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

BUCHELI, M. y R. PORZECANSKI

2011 «Racial Inequality in the Uruguayan Labor Market: An Analysis of Wage Differentials between Afrodescendants And Whites». En: *Latin American Politics and Society*, 53(2), pp. 113-150.



BUSETTA, Giovanni; Fabio FIORILLO y Emanuela VISALLI

2013 «Searching for a Job Is a Beauty Contest». University Of Messina, University Politecnica Delle Marche.

CALLIRGOS, J. C.

1993 «El racismo: la cuestión del otro (y de uno)». En: DESCO. *Blanco y negro*. Lima, pp. 57-213.

CASTRO, J. F.; G. YAMADA y R. ASMAT

2012 «Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano». En: GALARZA, F. (ed.). *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 19-60.

CASTRO, J. F. y G. YAMADA

2001 *Brechas étnicas y de sexo en el acceso a la educación básica y superior en el Perú*. Working Papers 11-04. Lima: Departamento de Economía, Universidad del Pacífico.

COMBES, P.-P.; B. DECREUSE, M. LAOUÉNAN y A. TRANNOY

2014 *Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from The French Labor Market*. IZA Working Paper 8150.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2011 *La situación de las personas afrodescendientes en las Américas*. Washington D. C.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2012 Caso Atala Riffo e hijas v. Chile. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Serie C N.º 239.

CUNNINGHAM, M. R.; A. R. ROBERTS, C. H. WU, A. P. BARBEE y P. B. DRUEN

1995 «Their Ideas of Beauty Are, on the Whole, the Same as Ours: Consistency and Variability in the Cross-Cultural Perception of Female Attractiveness». En: *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, pp. 261-279.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO DEL PERÚ

2013 *La lucha contra la discriminación: avances y desafíos*. Informe de Adjuntía N.º 008-2013-DP/ADHDP.

DION, K.; E. BERSCHEID y E. WALSTER

1972 «What Is Beautiful Is Good». En: *Journal of Applied Social Psychology*, 24(3), pp. 285-290.

FRYER, Roland G. y Steven D. LEVITT

2004 «The Causes and Consequences of Distinctively Black Names». En: *Quarterly Journal of Economics*, 119(3), pp. 767-805.

GALARZA, Francisco y Gustavo YAMADA

2014 «Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment». En: *World Development*, 58(C), pp. 83-94, junio.

GALLARDO, M. L.

2006 «Ethnicity Based Wage Differentials in Ecuador's Labor Market». Tesis de maestría en Applied Economics & Management, Cornell University, Nueva York.

GRIFFIN, A. M. y J. H. LANGLOIS

2006 «Stereotype Directionality and Attractiveness Stereotyping: Is Beauty Good or Is Ugly Bad?». En: *Social Cognition*, 24(2), pp. 187-206.

HAMERMESH, Daniel S.

2011 *Beauty Pays. Why Attractive People Are more Successful*. Princeton, NJ: Princeton University.

HAMERMESH, Daniel S. y Jeff E. BIDDLE

1994 «Beauty and the Labor Market». En: *American Economic Review*, 84(5), pp. 1174-1194.

HOLZER, Harry y Keith R. IHLANFELDT

1998 «Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers». En: *Quarterly Journal of Economics*, 113(3), pp. 835-867.



JACQUEMET, N. y C. YANNELIS

2012 «Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labour Market». En: *Labour Economics*, 19(6), pp. 824-832.

JEFFERSON, Y.

2004 «Facial Beauty – Establishing a Universal Standard». En: *International Journal of Orthodontics*, 15(1), pp. 9-22.

JONES, D.

1996 *Physical Attractiveness and the Theory of Sexual Selection: Results from Five Populations*. Ann Arbor: University Of Michigan Museum.

KRAFT, Philipp

2012 «The Role of Beauty in the Labor Market». Dissertation. Center for Economic Research and Graduate Education, Charles University Prague.

LANG, Kevin y Jee-Yeon K. LEHMANN

2012 «Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics». En: *Journal of Economic Literature*, 50(4), pp. 959-1006.

LÓPEZ BÓO, Florencia; Martín A. ROSSI y Sergio URZÚA

2013 «The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment». En: *Economics Letters*, 118(1), pp. 170-172.

MONTERO, R. y G. YAMADA

2011 «Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú». En: GALARZA, F. (ed.). *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico, pp. 219-278.

PALLET, P.; S. LINK y K. LEE

2010 «New 'Golden' Ratios for Facial Beauty». En: *Vision Research*, 50(2).

PERRETT, D. I.; K. A. MAY y S. YOSHIKAWA

1994 Facial Shape and Judgments of Female Attractiveness. En: *Nature*, 368, pp. 239-242.



- PERRETT, D. I.; K. J. LEE, I. PENTON-VOAK, D. A. ROWLAND, S. YOSHIKAWA, D. M. BURT, S. P. HENZI, D. L. CASTLES y S. AKAMATSU  
1998 «Effects of Sexual Dimorphism on Facial Attractiveness». En: *Nature*, 394, pp. 826-827.
- PORTOCARRERO, G.  
2007 *Racismo y mestizaje y otros ensayos*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- RUFFLE, Bradley J. y Ze'ev SHTUDINER  
2010 *Are Good-Looking People more Employable?* Discussion Paper N.º 10-06. Israel: Ben-Gurion University, Economics Department.
- SOROKOWSKI, P.; K. KÓSCINSKI y A. SOROKOWSKA  
2013 «Is Beauty in the Eye of the Beholder but Ugliness Culturally Universal? Facial Preferences of Polish and Yali (Papua) People». En: *Evolutionary Psychology*, 11(4), pp. 907-925.
- TASCHDJIAN, A. y D. VÁZQUEZ  
2013 *Un estudio de segregación de los hombres afrodescendiente en el mercado laboral uruguayo*. Documento de Trabajo N.º 05/13. Montevideo: Universidad de la República, Departamento de Economía.