

**Cuesta arriba para
los afroperuanos:
Evidencia de la
discriminación en el
acceso al mercado
laboral de Lima
Metropolitana**

Documento de Discusión
CIUP

DD1503
Presentado en el CIUP
Abril, 2015

Francisco Galarza galarza_fb@up.edu.pe

Gustavo Yamada yamada_ga@up.edu.pe

Carlos Zelada zelada_cj@up.edu.pe



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Cuesta arriba para los afroperuanos:

Evidencia de la discriminación en el acceso al mercado laboral de Lima Metropolitana*

Francisco Galarza,^a Gustavo Yamada^a y Carlos J. Zelada^b

04 de mayo de 2015

Resumen

Usando un método experimental que consiste en enviar CV ficticios pero creíbles para candidatos de origen blanco y afroperuanos en Lima Metropolitana, 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. Esta conducta discriminatoria, sin embargo, no resulta estadísticamente significativa en el caso de las ocupaciones técnicas ni de aquellas que requieren baja calificación. Observamos, además, que la apariencia física tiene un efecto significativo en las tasas de respuesta de las tres categorías ocupacionales: los candidatos no agraciados son preferidos en los empleos profesionales y técnicos; y los candidatos atractivos, lo son en los empleos no calificados. Finalmente, no se aprecia un trato diferenciado basado en el sexo y la raza para empleos técnicos y no calificados.

Palabras clave: Discriminación, raza, apariencia física, sexo, afroperuanos, mercado laboral.

* 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. Queremos reconocer también la asistencia de Pablo del Águila, Santiago Villafuerte, Fernando Larios e Isamu Itosu. Finalmente, agradecemos los valiosos comentarios y sugerencias de nuestros colegas participantes del Viernes CIUP, en especial los realizados por Cynthia Sanborn. Todas las opiniones contenidas en este documento son exclusivamente de los autores.

^a Departamento Académico de Economía, Universidad del Pacífico. Dirigir comentarios a (Galarza): galarza_fb@up.edu.pe.

^b Departamento Académico de Derecho, Universidad del Pacífico. Dirigir comentarios a: zelada_cj@up.edu.pe.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no expresan necesariamente aquellas del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico o de Universidad misma.

The opinions expressed herein are those of the authors and do not necessarily reflect those of the Research Center of the Universidad del Pacífico or the University itself.

1. Introducción

¿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 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 esta última dimensión. Nuestro texto busca así remontar las dificultades estadísticas usuales a través de un diseño experimental que documente una situación sistemática 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 profunda 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 en contra de los afroperuanos es recurrente en la discusión pública, aunque ha sido poco analizado de forma sistemática en el Perú y varias partes del mundo donde hay presencia importante de afrodescendientes. La mayoría de estudios en el ámbito local consiste en valiosos análisis cualitativos cuyos resultados, sin embargo, tienen un limitado poder de inferencia a nivel de la población general.

¿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. 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 al interior mismo de las empresas (tarea que emprende 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 por ser de grupos distintos.¹ 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 sólo se encuentra recogido de manera explícita en la Constitución Política vigente (1993), sino que también se le considera como un delito.

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

Artículo 2º. 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 323º 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, 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.

¹ En ese sentido, se distingue del prejuicio, en tanto éste 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 & Lehmann, 2012).

De alguna forma, 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 5 secciones: luego de esta introducción, la sección 2 revisa la literatura relacionado a 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

De acuerdo a 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 & 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),² 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 ser no agraciado, que estaría basado en características que uno asocia a la salud y a la calidad biológica, y no en ser atractivo—que dependería 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 & 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,

² En dicho patrón, la simetría del rostro resulta esencial. Algunos autores van aun más allá y sugieren que ese patrón universal está basada en la llamada “proporción divina”, 1.618, que debe igualar el ratio de la distancia vertical entre la cabeza y el mentón y la distancia horizontal entre las orejas.

puedan tener un mejor ajuste a los datos. Fryer & 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 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 EE.UU. y Canadá y encuentran que los salarios de las personas con belleza por debajo de la belleza promedio son inferiores que los de los trabajadores con belleza promedio. 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, encuentran que existe cierta evidencia de que el mercado de trabajo ubica a las personas más atractivas en puestos donde su apariencia parece más productiva.

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 usamos. Uno de los primeros estudios de esta clase fue el de Ruffle y Shtudiner (2010). Los autores envían 2656 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 especulan que una explicación probable para este resultado serían los celos de las mujeres encargadas del reclutamiento 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 practicantes³ universitarios 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 por ciento 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 físicas, las características raciales y la nacionalidad en la primera etapa del proceso de contratación en Italia.

³ Los autores seleccionan el mercado laboral de los practicantes por ser uno de los más altamente competitivos en Alemania.

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 a 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. Encuentran que las personas atractivas reciben 36 por ciento más respuestas que las personas no atractivas, 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.

En cuanto a las investigaciones sobre discriminación en la empleabilidad y brechas salariales entre candidatos caucásicos y afrodescendientes, éstas 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, haciéndole a estos últimos más difícil superar este déficit mejorando sus habilidades observables y sus credenciales (Bertrand & Mullainathan, 2004).

Un estudio similar de (Jacquemet & 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 a la mayoría de americanos) 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 sobreexponía 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, & 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, en ese sentido).

En esa misma línea, usando datos de encuestas a individuos encargados de contratar empleados en 4 ciudades de Estados Unidos (Atlanta, Boston, Detroit y Los Angeles), Holzar e Imlandfeld (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 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 24.8% menores remuneraciones 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 explica 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 & Vázquez, 2011). 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 & Porzecanski, 2008). 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 oscura (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 resultados⁴). Encuentra que la discriminación en el mercado laboral hacia afrodescendientes y mestizos con similares cualidades representa un 27.1 por ciento 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 40 por ciento de dichas diferencias. Cuando la muestra es enfocada únicamente en mujeres, la discriminación por etnia se reduce hasta 23.3 por ciento.

En Chile, el estudio de (Bravo, Sanhueza, & Urzúa, 2007) 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 que reflejan la falta de representatividad dentro de la población; a la segregación hacia empleos poco remunerados; y al escaso acceso a educación de calidad o problemas que surgen de las dotaciones iniciales de estos grupos étnicos desde su arribo como producto de la inmigración muchos años atrás y que, su vez, genera un proceso que se retroalimenta.

Ahora bien, 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 1º 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

⁴ A saber, que las diferencias en salarios no explicadas por variables incluidas en el análisis puede deberse a omisión de variables importantes (por falta de información) y, en alguna medida no verificable, a discriminación.

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*⁵. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean 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 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 26º numeral 1 de la Constitución Política dispone que:

Artículo 26º. 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 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone lo siguiente

Artículo 29º. 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 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.

Sin embargo, existe desde 1997 la Ley 26772 (y su modificatoria Ley 27270 del año 2000), llamada “Ley contra actos de discriminación” que en su primer artículo

⁵ 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.

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 mil 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, se puede concluir que todavía se publicitan 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 anti-discriminación.

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 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. 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 ésta 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 que, cada vez que se alega una diferencia por raza, ésta ocultaría en realidad un esquema asolapado de discriminación. La diferencia por raza sería, así, una suerte de “conducta sospechosa”. La idea es que pruebe aquél 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 3828 CV ficticios, 808 para trabajos profesionales, 1500 para trabajos técnicos, y 1520 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.⁶

Para cada oferta laboral, los currículos fueron contruidos a la medida, cumpliendo estrictamente todos los requisitos que ésta pedía. Enviamos 4 CV para cada vacante seleccionada, todos con un nivel similar de capital humano. De esta manera, los postulantes a empleos técnicos tenían el mismo grado (título profesional o técnico); mientras que los postulantes a empleos no calificados concluyeron sus estudios

⁶ 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.

secundarios en colegios nacionales. Asimismo, los postulantes de las categorías profesionales y técnicas tenían un conocimiento intermedio o avanzado del idioma inglés (dependiendo del requisito de los puestos laborales) y cursaron estudios informáticos en el mismo centro de formación.

Cada grupo de 4 CV incluyó 2 apellidos de origen blanco (una mujer y un varón) y 2 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) sugeriría 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 setiembre de 2014, y los 3828 CV ficticios enviados como respuesta a vacantes laborales reales, fueron clasificadas en 3 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*.

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

- (i) La experiencia laboral solicitada debía no ser mayor a 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 evitó 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 Web⁷, 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 blancos son de origen predominantemente extranjero (español, italiano, francés), como una forma de reforzar la idea del color de piel clara. Asimismo, los apellidos de nuestros postulantes afroperuanos fueron brindados por el Ministerio de Cultura y corresponde a lo más representativo de este grupo. Algunos apellidos usados se muestran en el cuadro siguiente.

Cuadro 2: Ejemplos de apellidos utilizados

Predominantemente Blanco	Predominantemente Afroperuano
Murdoch	Ballumbrosio
Guibovich	Zambrano
Ferrini	Barrios
Anderson	Uribe

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.⁸ Cada postulante (nombres + apellidos) tuvo su propia cuenta de correo electrónico y una dirección postal asignada aleatoriamente.

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

⁷ <http://apellidosperuanos.wordpress.com/>.

⁸ 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.

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 “menos agraciado” a “muy atractivo”). Posteriormente, se clasificó 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. En el caso de los candidatos blancos, se tomaron los indicadores de belleza subjetiva definidos en Galarza y Yamada (2014). La idea de unir ambos tipos de fotos fue que el nivel de apariencia física para cada categoría resultara similar. 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.

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 estuvo claro con esto—⁹es 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 le 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:

- (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.

⁹ El jurado también calificó el nivel de inteligencia percibido de las fotos, así como el grado de etnicidad percibido.

- (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 requisitos¹⁰ 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 oferta laboral. Registramos los minutos transcurridos entre el envío del currículo y la respuesta.

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 terciarizadoras 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. A su vez, por solo contar con un grupo de 6 celulares, el número de postulaciones era limitado.

Otra dificultad fue que se tuvieron 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 periodos cortos de tiempo. Ello puede haber generado ciertas suspicacias en los empleadores y, en consecuencia, contribuir a una menor tasa de llamadas.

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 para las ocupaciones que implican contacto directo con el público dentro de cada categoría ocupacional (sección 4.2).

4.1 Evaluación estética de las fotos

¹⁰ Infraestructura completamente renovada y acondicionada para el desarrollo de los estudiantes con nuevos equipos tecnológicos.

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 [3.76, 6.00] <i>0.375</i>	4.26 [3.92, 5.23] <i>0.413</i>	4.78 [3.48, 6.20] <i>0.537</i>	4.54 [3.69, 6.00] <i>0.637</i>
Poco agraciado	2.57 [1.80, 2.92] <i>0.251</i>	2.78 [2.15, 3.08] <i>0.250</i>	2.61 [1.60, 3.08] <i>0.375</i>	2.67 [2.15, 3.08] <i>0.304</i>

El rango está entre corchetes; y la desviación estándar, en cursivas.

Usamos esta clasificación para escoger las fotos adjuntadas en los CV de cada categoría de apariencia física y apellido considerada en el estudio.

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 (10.81%), 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	Nº 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	1500	9.47***	5.33	7.40
No calificado	760	760	1520	15.26	16.58	15.92
Total	1914	1914	3828	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 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 afro descendientes, 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 de llamadas (esta diferencia es marginalmente significativa), comparado al 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	Nº 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	1500	6.53	8.27*	7.40
No calificado	760	760	1520	15.79	16.05	15.92
Total	1914	1914	3828	9.93	11.39	10.66

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

4.3 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 a 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	Nº 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	1500	4.60	7.17**	10.54	7.40
No calificado	508	508	504	1520	18.70	12.99***	16.07	15.92
Total	1716	1124	988	3828	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 al trato directo con el público. Como se muestra en los cuadros 7, 8 y 9, el rubro de ventas 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 atención al cliente.

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
Asesor de ventas	64	7.92
Administrador	48	5.94
Asistente administrativo	44	5.45
Jefe de Ventas	40	4.95
Ing. Mecánico/Electricista	32	3.96
Profesional de Marketing	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
Asesor de ventas	216	14.40
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	1500	100.00

Cuadro 9. Ocupaciones en empleos no calificados

Ocupación	N	%
Ventas	692	45.53
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	1520	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); y 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 (ver 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 en 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	
	A. Profesionales			
	N	%	N	%
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			
	N	%	N	%
No hay contacto directo	1080	72.00	75	6.94
Sí hay contacto directo	420	28.00	36	8.57
Total	1500	100.00	111	7.40
	C. No calificados			
	N	%	N	%
No hay contacto directo	580	38.16	105	18.10
Sí hay contacto directo	940	61.84	137	14.57
Total	1520	100.00	242	15.92

4.4 Estimaciones econométricas

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

$$Llamada (dummy_i) = \alpha_0 + \alpha_1 Hombre_i + \alpha_2 Blanco_i + \alpha_3 Atractivo_i + \varepsilon_i,$$

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).

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 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 no 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 implica

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 (I)	Contacto con el público	
		No (II)	Sí (III)
Sexo (1 = varón)	-0.0668***	-0.0753***	-0.0446
Raza (1 = blanc@)	0.0321*	0.0411**	0.0089
Apariencia física (1 = agraciad@)	-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 = agraciad@)	-0.0257*	-0.0242*	-0.0684
Constante	0.0618***	0.0403***	0.1464***
N	1016	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 = agraciad@)	0.0571**	0.0386	0.0608**
Constante	0.1358***	0.1969***	0.1079***
N	1016	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 no 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 no agraciadas son muy distintos (708 versus 100) entre las distintas categorías de sexo y raza usadas.¹¹ Con todo, es un resultado sugerente que merece ser explorado con mayor profundidad en investigaciones futuras.

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 de llamadas que los peruanos de origen blanco, a pesar de poseer ambos similares niveles de capital humano. 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 a 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 como “Compañía que no discrimina”, distingue a las empresas cuya cultura interna integra la diversidad, incluyendo la diversidad étnica en los procesos de contratación.

¹¹ 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.

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.

El cambio creemos, más que normativo, pasaría por uno de mentalidad y de incentivo a las entidades contratantes respecto a las iniciativas de esa naturaleza. De alguna manera, aunque el marco 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 el universo relevante para el Derecho peruano.

Referencias

- Arias, O., G. Yamada y L. Tejerina (2004). "Education, family background and racial earnings inequality in Brazil," *International Journal of Manpower*, 25(3/4), pp.355-374.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.
- Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008). *An Experimental Study About Labor Market Discrimination: Gender, Social Class And Neighborhood in Chile. Research Network Working Paper No. R-541*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bucheli, M., & Porzecanski, R. (2011). "Racial inequality in the Uruguayan labor market: An analysis of wage differentials between afrodescendants and whites," *Latin American Politics and Society*, 53(2), pp.113-150.
- Busetta, Giovanni; Fiorillo, Fabio y Visalli, Emanuela (2013). "Searching for a job is a beauty contest", University of Messina, University Politecnica delle Marche.
- 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., Decreuse, B., Laouénan, M., & Trannoy, A. (2014). "Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from the French Labor Market" *IZA Working Paper 8150*.
- Cunningham, M. R., Roberts, A. R., Wu, C. H., Barbee, A. P., & Druen, P. B. (1995). "Their ideas of beauty are, on the whole, the same as ours: Consistency and variability in the cross-cultural perception of female attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 261–279.
- 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 No. 239.
- Defensoría del Pueblo del Perú (2013). "Una mirada especial a los derechos de la población afroperuana". En: *La lucha contra la discriminación: Avances y desafíos*. Informe de Adjuntía No. 008-2013-DP/ADHDP. Capítulo 4, pp. 99-126. Lima.
- Defensoría del Pueblo del Perú (2011). *Los afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos*. Informe de Adjuntía No. 003-2011-DO/ADHDP. Lima.
- Dion, K, Berscheid E, & Walster E. (1972). "What is beautiful is good," *Journal of Applied Social Psychology*, 24 (3), pp. 285–290.
- Fryer, Roland G. & Steven D. Levitt (2004). "The Causes and Consequences of Distinctively Black Names," *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](#)", *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, New York.
- Griffin AM, Langlois JH. Stereotype Directionality and Attractiveness Stereotyping: Is Beauty Good or is Ugly Bad? *Social Cognition* 2006;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," *American Economic Review*, 84(5), pp.1174-1194.
- Holzer, Harry & Keith R. Ihlanfeldt (1998). "Customer discrimination and employment outcomes for minority workers," *Quarterly Journal of Economics*, 113(3), pp.835-867.
- Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2012). "Indiscriminate discrimination: A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labour market," *Labour Economics*, 19(6), pp. 824-832.
- Jefferson, Y. (2004). "Facial Beauty--Establishing a Universal Standard," *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 & Jee-Yeon K. Lehmann (2012). "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics," *Journal of Economic Literature*, 50(4): 959-1006.
- López Bóo, Florencia; Rossi, Martín A.; Urzúa, Sergio (2012). "The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment", *Economics Letters*, 118(1): 170-172.
- Pallet, P., S. Link & K. Lee (2010). "New 'Golden' Ratios for Facial Beauty," *Vision Research* 50(2),
- Perrett, D. I., May, K. A., & Yoshikawa, S. (1994). Facial shape and judgments of female attractiveness. *Nature*, 368, 239–242.
- Perrett, D. I., Lee, K. J., Penton-Voak, I., Rowland, D. A., Yoshikawa, S., Burt, D. M., Henzi, S. P., Castles, D. L., & Akamatsu, S. (1998). Effects of sexual dimorphism on facial attractiveness. *Nature*, 394, 826–827.
- Ruffle, Bradley J. y Ze'evShtudiner (2010). "Are Good-Looking People More Employable?," *Discussion Paper* No. 10-06, Ben-Gurion University, Economics Department, Israel.
- Sorokowski, P., K. Kóscinski & A. Sorokowska (2013). "Is Beauty in the Eye of the Beholder but Ugliness Culturally Universal? Facial Preferences of Polish and Yali (Papua) People," *Evolutionary Psychology*, 11(4), pp. 907-925.
- Taschdjian, A., & Vázquez, D. (2013). "Un estudio de segregación de los hombres afrodescendiente en el mercado laboral uruguayo," *Documento de Trabajo* No. 05/13. Montevideo: Universidad de la República, Departamento de Economía.