



Plan Nacional de Acción sobre  
Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

# DERECHOS DEL PUEBLO AFROPERUANO

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

*Derechos del pueblo afroperuano.  
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción  
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos  
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046  
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021  
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por la Dirección General de Derechos Humanos. Ha sido revisado por la Dirección General de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez  
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo  
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas  
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,  
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso  
Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén  
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



Impreso en Lima, Perú

## SIGLAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos
CEDEMUNEP	Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana
CEDET	Centro de Desarrollo Étnico
CEMS	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CNDDHH	Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
CONACOD	Comisión Nacional contra la Discriminación
CONCORTV	Consejo Consultivo de Radio y Televisión
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones y Empresas Privadas
CTIEE	Comité Técnico Interinstitucional sobre Estadísticas de Etnicidad
DGDH	Dirección General de Derechos Humanos
EEPA	Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ESSALUD	Seguro Social de Salud
GTPA	Grupo de Trabajo de Políticas Afroperuanas
GTPE	Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
INDEPA	Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IRTP	Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú
LGBTI	Lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales
LUNDU	Centro de Estudios y Promoción Afroperuanos
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINCUL	Ministerio de Cultura
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MTC	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PLANDEPA	Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ROA	Registro de Organizaciones Afroperuanas Representativas
SIS	Seguro Integral de Salud
SNRTV	Sociedad Nacional de Radio y Televisión
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TC	Tribunal Constitucional
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

## ÍNDICE

Presentación .....	5
I. Introducción .....	8
II. Metodología .....	12
III. Análisis de implementación de los Principios Rectores por pilares .....	14
3.1. Pilar I: el deber del Estado de Proteger los derechos humanos .....	15
3.1.1. Estándar de protección internacional .....	15
3.1.2. Estándar de protección normativa nacional .....	19
3.1.3. Análisis de brechas .....	26
Visibilidad y representación .....	28
Políticas públicas y fortalecimiento institucional.....	32
Situación laboral y empleabilidad.....	34
3.1.4. Medidas y avances identificados .....	45
3.1.5. Identificación de actores.....	48
3.2. Pilar II: la responsabilidad de las empresas de Respetar los derechos Humanos .....	48
3.2.1. Acceso al trabajo .....	49
3.2.2. Empleabilidad y ambiente laboral.....	51
3.2.3. Relaciones de consumo .....	54
3.2.4. Publicidad y medios de comunicación.....	56
3.2.5. Medidas y avances identificados .....	62
3.2.6. Identificación de actores.....	64
3.3. Pilar III: el acceso a mecanismos de remediación y reparación....	65
IV. Buenas prácticas.....	68
V. Conclusiones .....	71
VI. Referencias bibliográficas .....	74
VII. Anexos .....	78



## I PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados<sup>1</sup> por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de una consultoría regional encargada por

---

1 Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.

el Proyecto CERALC<sup>2</sup>). Para tal fin, se contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del Minjusdh. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por Acnudh y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos).

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los par-

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh).



participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS— insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA; y, en segundo lugar, para una adecuada implementación del PNA 2021-2025, en tanto estos informes permiten realizar un proceso de seguimiento y evaluación del impacto de la política pública en la mejora de la situación descrita en dichos documentos.

En el caso del presente informe sobre derechos del pueblo afroperuano, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo de la DGDH. La Fundación Friedrich Ebert contribuyó en la labor de corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el Minjusdh expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

## I. INTRODUCCIÓN

El respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos de todas las personas es un precepto que conduce la acción gubernamental de la mayoría de países del mundo, y de Perú en particular. La Constitución peruana, que en su artículo 1° precisa “[l]a defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, reconoce un conjunto de derechos humanos a partir de los compromisos asumidos por el Estado en la firma y ratificación de compromisos internacionales.

El Estado reconoce con ello la pluralidad étnica y cultural de la sociedad peruana, cuyo contenido ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional. De allí que esté proscrito todo tratamiento diferenciado que, entre otros motivos, esté basado en la raza o el color de piel de las personas o en su identidad étnica. La multiculturalidad en Perú no debe ser motivo para excluir o discriminar a una persona o a un grupo social, sino una fortaleza para afirmarnos como nación y contribuir al desarrollo.

Sin embargo, por motivos diversos, ciertos sectores de la población encuentran la garantía de sus derechos como una tarea estatal pendiente. Es el caso de las personas afrodescendientes, un grupo en situación de vulnerabilidad, invisibilidad y desigualdad que ve afectado el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a servicios. Ello implica un proceso de estancamiento en su desarrollo e integración social.

Desde su llegada a Perú, en la década de 1530, la población africana afrontó una historia de esclavitud y subalternidad, marcada por distintas manifestaciones de desigualdad y exclusión.<sup>3</sup> Su trayectoria, sin embargo, también se ha caracterizado por el surgimiento y desarrollo de un conjunto de prácticas culturales influenciadas por ciertos elementos de su herencia africana, así como por la experiencia de esclavización (Ministerio de Cultura, 2016).

Según el Ministerio de Cultura (Mincul), afrodescendiente es aquella persona de origen africano que vive en el continente americano y en las zonas de la diáspora africana<sup>4</sup> a consecuencia de la esclavitud, habiéndosele negado

3 Incluso los primeros afrodescendientes que arriban a Perú son considerados “piezas de ébano” de los conquistadores; es decir, en términos legales, bienes muebles. Entrevista con Mariela Noles, catedrática de la Universidad del Pacífico.

4 Al respecto, “[c]uando se habla de diáspora africana o afroamericana se hace referencia a tres elementos fundamentales: el trasfondo forzoso de millones de africanos al Nuevo Mundo a consecuencia de la trata de esclavos, la conformación de culturas afroamericanas a partir de la reelaboración de las culturas africanas y su combinación con las culturas europeas e indígenas americanas, y la emergencia de identidades culturales basadas en el origen africano. La idea de diáspora supone entonces considerar el movimiento transatlántico de las personas, creencias,





históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales. Asimismo, identifican tres elementos centrales de la afrodescendencia: 1) la ancestralidad africana y experiencia de esclavización; 2) la trayectoria histórica marcada por la exclusión social y discriminación racial; y 3) la existencia de valores culturales compartidos que emergen del particular episodio de la “diáspora africana” (Mincul & PNUD, 2014, p. 6).

Si bien estos factores configuran el sentido complejo de la afrodescendencia, es posible afirmar que una persona es afrodescendiente en tanto descende del proceso conocido como diáspora africana o se asume así por el libre ejercicio del autoconocimiento o la autoidentificación. Por tanto, se define como afroperuana a la persona afrodescendiente natural de Perú.

Las personas afroperuanas comparten un sentido de identidad y pertenencia a un grupo étnico,<sup>5</sup> pero en sus relaciones sociales con otros grupos étnicos suelen ser tratados como ‘los otros’ o ‘los diferentes’ en un contexto determinado o situación en particular<sup>6</sup> (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013). Y si bien el escenario de trato diferenciado no necesariamente tiene como fin la afrenta o la discriminación,<sup>7</sup> sí conlleva prejuicios o estereotipos negativos que dificultan la integración y el desarrollo de las personas afrodescendientes en la sociedad peruana.

Las percepciones negativas más comunes van desde una gran capacidad física para diversas tareas o actividades hasta la alusión a un carácter sagaz, que linda con la picardía, la ‘viveza’ e incluso con el delito.<sup>8</sup> Esto guarda estrecha relación con la histórica opresión de la que ha sido víctima las perso-

---

prácticas y productos de África a América y también de América a África” (Izard, 2005, pp. 91-92).

5 Resulta paradójico que los términos ‘afrodescendiente’, ‘afroperuano’ o ‘afro’ no sean muy utilizados por las personas afroperuanas en contextos cotidianos o informales, y correspondan más bien al ámbito de las asociaciones, la política y el Estado. Pese a que pueden constituir denominaciones discriminatorias, sobre todo cuando provienen de personas no afroperuanas, es común llamarse ‘negro’, ‘zambo’, ‘moreno’ u otra denominación entre los mismos afroperuanos, debido a que son términos con los que usualmente se sienten identificados como parte de sus relaciones sociales, sin que necesariamente resulten ofensivos para ellos (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013).

6 «A veces hay un trato diferente; por ejemplo, en el colegio o en el trabajo a cualquier chico le dicen por su nombre o su apellido, ¿sí o no? Pero a un chico afro ¿cómo le dicen? Lo llaman ‘el negro’ más su apellido, porque es el distinto, el otro, el diferente». Entrevista con Oswaldo Bilbao, director ejecutivo del Centro de Desarrollo Étnico (CEDET).

7 No obstante, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, e inclusive la que se utiliza en Perú en el Código Penal (Art. 323), señala que la discriminación no requiere intencionalidad.

8 En general, los varones afroperuanos son percibidos como personas dotadas de una gran potencia y resistencia física, por lo que se les asocia con trabajos rudos, fuertes y pesados, así como para desempeñarse mejor en diversas disciplinas deportivas. También tienen se les percibe con un extraordinario vigor sexual, lo que ha sido y es materia de fabulaciones humorísticas con connotaciones degradantes, y se les asocia con el embuste, el engaño y el robo. De otro lado, las mujeres afroperuanas son asociadas con la cocina, el servicio y la crianza infantil (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013).

nas afroperuanas y, en cierta medida, siguen padeciendo.

La situación de vulnerabilidad hacia el pueblo afroperuano se entiende en tanto se ignora o evade su existencia como un grupo social con un pasado y una cultura específicos, cuyo aporte a la cultura nacional recién empieza a ser valorado. En efecto, sobre estas personas pesan no solo estereotipos, roles asignados y expectativas que forman parte del tejido social, sino también una estructura que, vulnerando derechos básicos, genera escenarios de discriminación, agravada por una falta de protección jurídica.

En ese sentido, la discriminación racial parte de la falacia de que los seres humanos podemos ser categorizados por razas,<sup>9</sup> siendo algunas superiores o mejores que otras. Bajo esta lógica, varias sociedades han desarrollado diversas formas de subordinación y exclusión que, si bien se han ido transformando o desapareciendo, todavía se ponen de manifiesto de distintas maneras y en todos los sectores.

Por tanto, la discriminación constituye un acto de vulneración agravada del derecho a la igualdad. Genera barreras y constituye un obstáculo para la integración y cohesión social. Es, en suma, todo trato desigual a las personas sobre la base de prejuicios, lo cual genera un impacto negativo tanto en aquellos sujetos discriminados —afectación de su dignidad humana— como en la sociedad en su conjunto.

Así, la discriminación racial se manifiesta hacia las personas afrodescendientes como un trato diferenciado, excluyente o restrictivo por motivo de sus características físicas<sup>10</sup> o identidad étnico-culturales,<sup>11</sup> y que tiene como resultado o efecto la afectación del goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de este grupo social.

En tanto, el racismo se entiende como “cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial”.<sup>12</sup> Así, el racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción

9 Si bien no es adecuado aludir a ‘razas’ humanas (sino al fenotipo), siendo este término una construcción social, las distinciones son relevantes para fines de elaboración de este informe técnico, dado que la sociedad peruana aún arrastra la clasificación de razas blanca, negra, india, oriental, etcétera.

10 Color y tipo de piel o cabello, facciones, estatura, entre otros (Ministerio de Cultura, 2014).

11 Lengua materna, acento o dejo, costumbres, vestimenta, indumentaria, símbolos, creencias y otras prácticas culturales o formas de vida, identificación y pertenencia a un grupo étnico o cultural (Ministerio de Cultura, 2014).

12 Véase: Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia (2013). Disponible en [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-68\\_racismo.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.pdf)



de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas.

En ese contexto, ningún sector de la sociedad debería tener un rol pasivo, ya que la discriminación racial y el racismo en Perú son aspectos percibidos por la comunidad afroperuana como hechos objetivos y reales. Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés) estableció en el Artículo 5° de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial<sup>13</sup> que

[e]n conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de [...] e) los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse.

Habiendo identificado que la protección de los derechos del pueblo afrodescendiente en Perú aún es deficiente, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Personas de Ascendencia Africana, en su reciente visita a Perú,<sup>14</sup> consideró que nuestro país debe redoblar sus esfuerzos para poner fin a la discriminación estructural que sufren muchos peruanos de ascendencia africana, y debe hacer más para incorporar su historia y su patrimonio.<sup>15</sup>

En ese sentido, el presente documento técnico no contiene un balance de casos de afectación o vulneración de los derechos humanos de las personas afrodescendientes, sino que analiza la situación y la problemática de este grupo poblacional con el fin de buscar una aproximación sobre el entorno de este en relación con las actividades empresariales.

---

13 Esta convención es uno de los principales tratados internacionales en materia de derechos humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, y entrada en vigor el 4 de enero de 1969. En el caso de Perú, firmó y ratificó el tratado, pero no acepta la competencia del comité para quejas individuales.

14 Visita realizada del 25 de febrero al 4 de marzo de 2020 a Lima, Yapatera, Piura, Chiclayo, Chincha e Ica. El informe preliminar fue emitido el 4 de marzo de 2020 en Lima.

15 Declaración de Ahmed Reid, presidente del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Personas de Ascendencia Africana, en conferencia de prensa, al presentar el informe preliminar: «El gobierno peruano debe implementar plenamente el marco normativo de lucha contra la discriminación, promoviendo la inclusión social y reduciendo los altos niveles de desigualdad y pobreza en que viven los afroperuanos».

## II. METODOLOGÍA

El presente informe se enmarca en el proceso de elaboración del diagnóstico y la línea de base para la protección, promoción y el respeto de los derechos humanos de todas las personas, en particular las personas afrodescendientes en el Perú, también llamadas afroperuanas o pueblo afroperuano. En ese entender, responde a los párrafos 11, 16, 64, 66, 67 y 78 del documento de la Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA). Asimismo, tiene el objetivo de describir la situación y la problemática del pueblo afroperuano en relación con el ámbito de las actividades empresariales en Perú a fin de priorizar acciones, indicadores y metas que se integren al PNA 2021-2025.

En ese sentido, este informe se centra en la sistematización y análisis del contexto, de la situación y la problemática de los derechos humanos del pueblo afroperuano en relación con las actividades empresariales. También busca identificar brechas de implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para hacer una evaluación sobre el estándar de protección que plantean los pilares de Proteger (Estado), Respetar (empresas) y Remediar (Estado y empresas), de manera que puedan analizarse las principales carencias o deficiencias más prevalentes a atender y, a partir de ello, proponer algunos elementos que contribuyan a cerrar las brechas en la implementación de cada uno de los pilares.

Para la elaboración del presente informe se ha procurado recurrir a fuentes oficiales, tanto del Estado peruano como de organismos internacionales, con el fin de hallar datos actualizados y cercanos a la problemática que aquí se aborda. En ese esfuerzo también se ha tenido en cuenta bibliografía, principalmente académica, que resulta útil para el tema.

Han sido de especial relevancia los documentos preparados por el Mincul o con intervención del sector, el Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana (PLANDEPA) 2016-2020, así como el Informe de Adjuntía N° 003-2011-DP de la Defensoría del Pueblo.

Las cifras y los datos estadísticos han sido complementados con entrevistas y consultas a actores del Estado, del sector empresarial y de la sociedad civil; todo ello a través de sus representantes, quienes han aportado sus comentarios, enfoques, críticas e interpretaciones. Por ejemplo, se ha sostenido reuniones con el Centro de Desarrollo Étnico (CEDET), el Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (Cedemunep) y la Dirección de Políticas para la Población Afroperuana del Mincul.



La información hallada contribuye, por tanto, a tener una aproximación sobre la situación de las personas afroperuanas en el desarrollo de las actividades empresariales en sus diversos sectores y zonas de intervención e influencia.

Es importante mencionar que este informe técnico no pone en discusión el factor económico en la implementación de políticas públicas, políticas empresariales o protocolos de acción en la protección, promoción o respeto de los derechos humanos de las personas afrodescendientes. Tal factor se torna poco relevante frente a un bien mayor como es la salvaguarda de la integridad de las personas y la protección de sus derechos fundamentales.

### III. ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES POR PILARES

En la medida en que un estado reconozca la existencia de comunidades afrodescendientes en su territorio deberá admitir la posibilidad de que también existan manifestaciones o acciones de racismo y discriminación racial contra esa población en distintos ámbitos, lo cual será contrastado con la realidad.<sup>16</sup> Por ello, es necesario que los estados impulsen políticas públicas encaminadas a la erradicación de ese tipo de discriminación, así como a la plena integración de las personas afrodescendientes en la vida, desarrollo y participación en los beneficios de una sociedad.

Es importante también que el sector empresarial asuma como un criterio transversal el respeto de los derechos humanos de las personas afrodescendientes, ya que, sin un compromiso conjunto serio, resulta difícil que los países progresen en la afirmación de los derechos de las comunidades afrodescendientes, así como en la elaboración de estrategias para promover la igualdad de oportunidades a favor de ese grupo poblacional.

No basta con tener una política estatal de integración en materia de salud y educación. También se necesita implementar de políticas relativas al trabajo, por lo que los estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) se han comprometido a respetar los derechos de las personas afrodescendientes y a asegurar su pleno acceso al trabajo decente.<sup>17</sup> Uno de esos compromisos es promover y apoyar la organización y el funcionamiento de empresas de propiedad de personas afrodescendientes, facilitándoles el acceso a créditos y programas de capacitación.

Otros compromisos, que se desprenden de los estándares aprobados en instrumentos jurídicos internacionales diversos, se refieren a la adopción de disposiciones constitucionales, legales y administrativas adecuadas para fomentar la igualdad entre las personas y revisar las medidas vigentes con el fin de enmendar o derogar las leyes y disposiciones nacionales que puedan dar lugar a la discriminación.

En ese contexto, los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Uni-

16 Véase: Párrafo 29 de la Declaración de Santiago (2000). Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

17 Véase: Párrafo 32 del Consenso de Mar de Plata (2005). IV Cumbre de las Américas. Organización Internacional del Trabajo.



das (ONU) sobre Empresas y Derechos Humanos se aplican a todos los estados y a todas las empresas, sean estas transnacionales o de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura organizativa. Para tal fin, los instrumentos de la ONU desarrollan los derechos de los pueblos indígenas, las mujeres, las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias.

### **3.1 Pilar I: el deber del Estado de Proteger los derechos humanos**

De acuerdo con los Principios Rectores, los estados deben adoptar medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos empresariales mediante políticas adecuadas, acciones de reglamentación y sometimiento a la justicia. Además, deben enunciar de forma clara lo que se espera de todas las empresas en el respeto de los derechos humanos en todas sus actividades y cadenas de suministro.

En cumplimiento de sus obligaciones, los estados deben hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar de manera periódica si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.

Entendiendo Proteger como el deber del Estado de proteger y garantizar los derechos humanos del pueblo afroperuano en el ámbito de las actividades empresariales, se hizo pertinente la revisión del marco normativo nacional e internacional ratificado por Perú, así como las observaciones de organismos especializados para identificar los vacíos jurídicos, las problemáticas más urgentes y los temas pendientes de atención.

El Estado peruano tiene el deber de proteger los derechos humanos de todas las personas contra las violaciones cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. Este deber obliga a adoptar medidas apropiadas y efectivas, y establecer los marcos normativos necesarios para prevenir, atender y sancionar todos esos incidentes.

#### *3.1.1 Estándar de protección normativa internacional*

En 1978, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) emitió la declaración fundamental para precisar los con-

ceptos de raza, racismo y prejuicios raciales. Si bien no genera obligaciones vinculantes para los estados miembros, permite generar una mayor comprensión sobre determinada problemática.

En 2008, los presidentes de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, reunidos en el Consejo Presidencial Andino, aprobaron la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos en la que se reconocen como multiétnicos y pluriculturales, y reafirman el derecho de los pueblos y comunidades a la preservación y desarrollo de sus identidades, y a la consolidación de la unidad nacional sobre la base de dicha diversidad. Los países se comprometieron a emprender programas pro-interculturalidad, entendida esta como la preservación y el desarrollo de las identidades ancestrales de los pueblos indígenas y las comunidades afrodescendientes a través del fomento de espacios para el contacto, el diálogo y la interacción entre estos grupos demográficos y el resto de sociedades de los países andinos; todo ello sobre la base de la reafirmación y vigencia de sus identidades propias y culturas. Asimismo, reconocen que la comunidad afrodescendiente, además de derechos individuales, gozan como grupo humano de derechos colectivos, cuyo ejercicio promueve su continuidad histórica, la preservación de su identidad y su desarrollo futuro.

La OEA<sup>18</sup> identifica hasta 19 derechos específicos de las personas afrodescendientes derivados de estándares internacionales incorporados en diversos instrumentos jurídicos. El más general está referido a una plena participación en todos los aspectos de la sociedad, en particular, en los asuntos que les afectan directamente y que se consideran esenciales.

El 25 de setiembre de 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible que incluye el compromiso de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En el objetivo 10, Reducción de desigualdades, se señala que “no podemos lograr el desarrollo sostenible si excluimos a cualquier parte de la población mundial”. Además, el objetivo 10.2. apunta a “potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición”.

El Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre Personas de Ascendencia Africana, al concluir su visita al Perú,<sup>19</sup> recomendó elaborar propuestas a corto, mediano y largo plazo para eliminar la discriminación racial contra el pueblo

18 Véase: Organización de los Estados Americanos. (2011). Estándares de protección de Afrodescendientes en el Sistema Interamericano. Una breve introducción. Departamento de Derecho Internacional, Secretaría de Asuntos Jurídicos Organización de los Estados Americanos.

19 Visita oficial a Perú realizada del 25 de febrero al 4 de marzo de 2020. Véase: Declaración a los medios de comunicación. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DispatchNews.aspx?NewsID=25651&LangID=S>





afroperuano, resaltando la necesidad de colaborar estrechamente con las instituciones internacionales y de desarrollo, y con los organismos especializados del sistema de Naciones Unidas, a fin de promover los derechos humanos de todas las personas afrodescendientes.

Las normas y los instrumentos legales y políticos citados a continuación componen el cuerpo normativo de protección al que las personas afroperuanas tienen acceso para la promoción y protección de sus derechos humanos. Asimismo, son los instrumentos sobre los cuales el Estado peruano asienta su obligación de protegerles:

Cuadro 1. Estándar de protección normativa internacional			
Norma / dispositivo	Derechos protegidos	Texto	Fecha
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Derechos fundamentales	2.1. Toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.	10/12/1948
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Igualdad y no discriminación	24. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	22/11/1969
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación racial	Igualdad y no discriminación	Artículo 2. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas [...]	21/12/1965
Declaración sobre la raza y los prejuicios sociales	Igualdad y no discriminación	Artículo 1. Todos los seres humanos pertenecen a la misma especie y tienen el mismo origen. Nacen iguales en dignidad y derechos y todos forman parte integrante de la humanidad.	21/11/1978
Convenio 111 de la OIT	Discriminación en materia de empleo y ocupación	Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.	1970
Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2002/68	Igualdad y no discriminación	Titulada: El racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.  (...) Insta a todos los Estados a que actúen con decisión para procesar a los autores de delitos motivados por el racismo y la xenofobia e insta a los Estados que no lo han hecho a que consideren la posibilidad de incluir en su legislación la motivación racista o xenófoba como circunstancia agravante a la hora de dictar sentencias.	25/04/2002

III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Declaración y Plan de Acción	Igualdad y no discriminación	Establece el Grupo de Trabajo de Expertos en Afrodescendientes.	2011
Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia	Igualdad y no discriminación	Artículo 7. Los Estados Parte se comprometen a adoptar la legislación que defina y prohíba claramente el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, aplicable a todas las autoridades públicas, así como a todas las personas naturales o físicas y jurídicas, tanto en el sector público como en el privado, en especial en las áreas de empleo, participación en organizaciones profesionales, educación, capacitación, vivienda, salud, protección social, ejercicio de la actividad económica, acceso a los servicios públicos, entre otros; y a derogar o modificar toda legislación que constituya o dé lugar a racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia.	2013
Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe – Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur)	Igualdad y no discriminación	Promover el desarrollo de las poblaciones afrodescendientes, a través de la implementación de políticas públicas, la elaboración de normas y la creación de una institucionalidad rectora que lleve adelante sectorialmente políticas, planes y programas de acción afirmativa que integren los principios de igualdad y no discriminación en todos los niveles de gobierno, con la participación de la sociedad civil organizada en todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de dichos instrumentos.	2013
Resolución 68/237 de la Asamblea General de las Naciones Unidas	Declarativa	Proclama el Decenio Internacional de los Afrodescendientes del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2024, con el tema "Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo".	23/12/2013
AG/RES. 2824 (XLIV-O/14) de la Asamblea General de la OEA	Declarativa	Reconoce el Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2015-2024), proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.	04/06/2014
AG/RES. 2891 (XLVI-O/16) de la Asamblea General de la OEA	Política pública	Resuelve aprobar el Plan de Acción del Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas (2016-2025). Dispone impulsar a los Estados Miembros a que incluyan el enfoque de derechos de los afrodescendientes en sus indicadores de país y en sus respectivos reportes sobre la Implementación de los ODS.	14/06/2016
Decisión N° 845 de la Comunidad Andina	Política pública	Aprueba el Plan Quinquenal Andino (2019-2024) para la implementación de la Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2015-2024), declarado por la ONU.	2019



### 3.1.2 *Estándar de protección normativa nacional*

Debido a su situación de vulnerabilidad,<sup>20</sup> el pueblo afroperuano es un grupo que merece especial atención, siendo imprescindible adoptar acciones de política pública que respondan a esa problemática con medidas integrales, interdependientes y multisectoriales.

La protección de los grupos vulnerables requiere la elaboración de acciones positivas y el establecimiento de políticas definidas de conformidad con las pautas establecidas por los órganos internacionales especializados en la materia. Así, la Defensoría del Pueblo (2011) identifica cuatro aspectos que se debe considerar para la implementación de una política pública congruente y que atienda las necesidades de las poblaciones vulnerables, en este caso del pueblo afroperuano: i) marco normativo nacional para la protección de sus derechos, normas y planes de acción; ii) información estadística disponible para el diseño de políticas públicas a favor de este colectivo; iii) organización del Estado para la atención de la temática; y iv) necesidad de un liderazgo desde el Estado para superar la situación de exclusión y desigualdad de personas afroperuanas y el papel de la sociedad en su conjunto.

Bajo esos lineamientos, el Estado formuló, a través del Decreto Supremo N° 003-2016-MC, el Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana (PLANDEPA) 2016-2020, el cual trazó cuatro objetivos,<sup>21</sup> además de acciones estratégicas, indicadores, metas, plazos y mecanismos de supervisión, entre otros elementos relevantes en la formulación del marco lógico de planes y/o proyectos de desarrollo.

Desde 2015 Perú cuenta, además, con una política nacional para la transversalización del enfoque intercultural que prioriza la salud, educación y justicia, con especial atención a las mujeres indígenas y afroperuanas mediante espacios como el Grupo de Trabajo de Políticas Indígenas (GTPI) y el Grupo de Trabajo de Políticas Afroperuanas (GTPA).

Se cuenta también con el Plan Nacional de Derechos Humanos, bajo la conducción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Minjusdh), que en

---

20 De conformidad con lo establecido por la ONU, los afrodescendientes constituyen un grupo vulnerable en el ejercicio de sus derechos humanos.

21 Los cuatro objetivos estratégicos son: 1) Garantizar la visibilidad estadística en el sistema estadístico nacional de las personas afroperuana, respetando su derecho a la identidad étnica; 2) Garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas afroperuanas; 3) Promover el desarrollo social, político, económico, productivo y cultural de las personas afroperuanas con identidad e igualdad de oportunidades; y 4) Fortalecer la institucionalidad pública vinculada a la promoción y protección de los derechos de las personas afroperuanas promoviendo la ciudadanía, su participación y acceso a las instancias de decisión.

su tercera edición (2018-2021) incorpora un quinto lineamiento estratégico, que dispone la “Implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos”. Precisamente de este lineamiento parte el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA), que tiene como uno de sus ejes temáticos la atención del pueblo afroperuano.

A fin de conocer el marco normativo peruano que corresponde al pilar Proteger, se hizo pertinente la revisión de las normas nacionales que encuentran respaldo en tratados y convenios firmados y ratificados por Perú en el ámbito internacional. Más adelante, se abordará la jurisprudencia al respecto, así como las brechas que aún persisten en el país.

Cuadro 2. Estándar de protección normativa nacional			
Norma / dispositivo	Derechos protegidos / materia	Texto	Fecha
Constitución Política del Perú	Derechos fundamentales	Título I: De la Persona Humana Capítulo I: Derechos Fundamentales de la Persona. Artículo 2, inciso 2: Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.	1993
TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR	Igualdad y no discriminación	Artículo 29. Inciso d) Es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Artículo 30. Inciso f) Son actos de hostilidad equiparables al despido los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.	21/03/1997
Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación	Igualdad y no discriminación	Artículo 2: modifica el Artículo 3 de la Ley N° 26772: Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo, serán sancionados por el Ministerio de Trabajo [...]; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación.	26/05/2000
Código de los Niños y Adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Ley N° 27337	Igualdad y no discriminación	Título segundo. De los derechos de los consumidores. Artículo 7B. Los proveedores no podrán establecer discriminación alguna respecto a los solicitantes de los productos y servicios que los primeros ofrecen en locales abiertos al público. Está prohibido realizar selección de clientela, excluir a personas o realizar otras prácticas similares, sin que medien causas de seguridad del establecimiento o tranquilidad de sus clientes u otras razones objetivas y justificadas.	11/12/2000
Ley N° 28044, Ley General de Educación	Igualdad y no discriminación	Artículo 8: La educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en el principio de inclusión, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.	17/07/2003



Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión	Igualdad y no discriminación	<p>Artículo I. Principios de acceso a los servicios de radiodifusión. Inciso b) Libertad de Acceso. El acceso y la utilización y prestación de los servicios de radiodifusión está sujeto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.</p> <p>Artículo II. Principios con los que debe regirse la prestación del servicio de radiodifusión, entre ellos los siguientes relacionados con la igualdad y la no discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad.</li> <li>- La libertad de expresión, de pensamiento y de opinión.</li> <li>- El respeto al pluralismo informativo, político, religioso, social y cultural.</li> <li>- La defensa del orden jurídico democrático de los derechos humanos fundamentales y de las libertades consagradas en los tratados internacionales y en la Constitución Política.</li> <li>- La promoción de los valores y la identidad nacional.</li> <li>- El respeto al Código de Normas Éticas.</li> </ul>	15/07/2004
Ley N° 28495	Fortalecimiento institucional	Crea el Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos (INDEPA), organismo rector encargado de proponer y supervisar el cumplimiento de las políticas nacionales, así como de coordinar con los gobiernos regionales la ejecución de los proyectos y programas dirigidos a la promoción, defensa, investigación y afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos.	06/04/2005
Decreto Supremo N° 017-2005-JUS	Política pública	Aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010.	10/12/2005
Ley N° 28761	Declarativa	Ley que establece el 4 de junio como el Día de la Cultura Afroperuana. <sup>22</sup>	19/06/2006
Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Decreto Supremo N° 019-2006-TR	Igualdad y no discriminación	<p>Artículo 25. Numeral 25.17. Es considerada una infracción muy grave la discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole.</p> <p>Artículo 31. Numeral 31.3. La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.</p>	28/10/2006
Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	Igualdad y no discriminación	Artículo 7. De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia. Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.	16/03/2007

<sup>22</sup> En memoria del día del natalicio de Nicomedes Santa Cruz (1925-1992), poeta decimista, folclorista e investigador peruano, considerado uno de los más grandes representantes de la cultura afroperuana.

Resolución Suprema N° 010-2009-MIMDES	Declarativa	Artículo 1. Exprésese el Perdón histórico al Pueblo Afroperuano por los abusos, exclusión y discriminación cometidos en su agravio desde la época colonial hasta la actualidad, y reconózcase su esfuerzo y lucha en la afirmación de nuestra identidad nacional, la generación y difusión de valores culturales, así como la defensa del suelo patrio.	27/11/2009
Código de Protección y Defensa del Consumidor de Indecopi. Ley N° 29571	Igualdad y no discriminación	Los proveedores no pueden establecer discriminación alguna por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, respecto de los consumidores, se encuentren estos dentro o expuestos a una relación de consumo.	01/09/2010
Resolución Ministerial N° 427-2010-MIMDES	Participación	Modifica la conformación de la Mesa de Trabajo de la Mujer Afroperuana.	14/06/2010
Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura	Fortalecimiento institucional	Artículo 7. Funciones exclusivas. Incisos k) Planificar, concertar, articular y coordinar con los niveles de gobierno que corresponda las actividades de fomento, asistencia técnica, apoyo y consulta popular para el desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuanos; y l) Coordinar acciones para culminar con el proceso de saneamiento físico legal territorial de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuanos [...]. Artículo 8. Funciones compartidas. 1) Con los gobiernos regionales. Incisos b) Dictar lineamientos técnicos para el diseño, ejecución y evaluación de los programas de desarrollo de la cultura en concordancia con la política nacional, con el reconocimiento y respeto a la diversidad cultural para el desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuano; y g) Estudiar los usos y costumbres de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuano como fuente de derecho, buscando su reconocimiento formal.	15/07/2010
Decreto Supremo N° 021-2010-JUS	Política pública	Prorroga la vigencia del Plan Nacional de Derechos Humanos hasta el 2011.	28/12/2010
Decreto Supremo N° 015-2013-JUS	Igualdad y no discriminación	Crea la Comisión Nacional contra la Discriminación (CONACOD), órgano multisectorial de naturaleza permanente, adscrito al MINJUSDH, encargado de realizar labores de seguimiento, fiscalización, así como emitir opiniones y brindar asesoramiento técnico al Poder Ejecutivo en el desarrollo de políticas públicas, programas, proyectos, planes de acción y estrategias en materia de igualdad y no discriminación.	05/12/2013
Decreto Supremo N° 005-2014-JUS	Política pública	Aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016.	05/07/2014
Ley N° 30220, Ley Universitaria	Igualdad y no discriminación	Artículo 5. Principios por los que se rige la universidad. Numerales 5.8. Pluralidad, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión; y 5.16. Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.	08/07/2014
Resolución Ministerial N° 339-2014-MC	Política pública	Aprueba el Instrumento "Orientaciones para la implementación de Políticas Públicas para la Población Afroperuana".	26/09/2014
Decreto Supremo N° 003-2015-MC	Fortalecimiento institucional	Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.	27/10/2015



Decreto Supremo N° 004-2015-MC	Derechos fundamentales	Declara de interés nacional la atención prioritaria respecto del pleno disfrute de los derechos fundamentales de la Población Afroperuana.	24/11/2015
Resolución Ministerial N° 162-2016-MC	Visibilidad	Aprueba el "Mapa Geoétnico de Presencia Concentrada de la Población Afroperuana en el Territorio Nacional".	13/04/2016
Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU	Política pública	Aprueba la Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe.	08/07/2016
Decreto Supremo N° 003-2016-MC	Visibilidad estadística	Aprueba la creación del Registro de Organizaciones Afroperuanas Representativas – ROA del Ministerio de Cultura.	09/11/2016
Resolución Ministerial N° 476-2016-MC	Igualdad y no discriminación	Crea el Grupo de Trabajo encargado de coordinar, proponer y efectuar el seguimiento de las políticas públicas que involucran a la población afroperuana y/o requieren un enfoque de interculturalidad, de manera participativa, entre representantes del Viceministerio de Interculturalidad y la población afroperuana, a través de sus organizaciones representativas.	15/12/2016
Decreto Legislativo N° 1323	Igualdad y no discriminación	Modifica el artículo 46 del Código Penal. Circunstancias de atenuación y agravación. D) Ejecutar el delito bajo móviles de intolerancia o discriminación, tales como el origen, raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, factor genético, filiación, edad, discapacidad, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Modifica el artículo 323 del Código Penal. Discriminación e incitación a la discriminación. El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socioeconómico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de Internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.	05/01/2017
Decreto Supremo N° 002-2018-JUS	Política pública	Aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.	31/01/2018
Decreto Supremo N° 020-86-RE	Declarativa	Declara el 19 de octubre como el Día de la Amistad Peruano-Africana. <sup>23</sup>	17/10/2018

<sup>23</sup> En homenaje a Samora Machel (fallecido en esa fecha), héroe de la independencia mozambiqueña.

El cuadro anterior muestra que la mayoría de instrumentos normativos tiene el objetivo de proteger el derecho del pueblo afroperuano a la igualdad y la no discriminación en los diversos ámbitos, aunque también hay normas para la construcción de políticas públicas y búsqueda de visibilidad estadística.

Al estar reconocida en la Constitución, la protección de los derechos y el respeto de la dignidad humana subyace en todo el ordenamiento jurídico y permite la construcción de un escenario que garantice el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas. Bajo esta lógica, el Tribunal Constitucional (TC) peruano ha establecido que “la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de los distintos elencos de derechos, en forma conjunta y coordinada”.<sup>24</sup> Este precepto, junto con otras disposiciones que ha dictaminado el TC en diversas sentencias, reconocen la diversidad multicultural y pluriétnica de la sociedad peruana, y obligan al Estado y a la sociedad a proteger, reafirmar y promover el respeto de los derechos humanos.

Reconocen, por lo tanto, la existencia de distintas manifestaciones de discriminación racial contra el pueblo afroperuano, basadas en prejuicios negativos que hacen que los miembros de este grupo social sean tratados no solo como diferentes, sino como inferiores: desde la discriminación estructural<sup>25</sup> hasta el acto discriminatorio más evidente.

Respecto a la discriminación estructural, la Defensoría del Pueblo (2011) encuentra un orden social dispuesto de manera tal que algunas personas tienen un acceso limitado a las instituciones sociales y económicas de desarrollo y bienestar; y cuando lo obtienen, los resultados para ellos son inferiores. Con esta situación, esas personas sufren la limitación o negación sistemática de sus derechos y libertades, una situación que se pueden mantener durante generaciones hasta el punto de ser normalizada.

La discriminación estructural es la principal consecuencia de la opresión histórica a la que ha estado expuesta la comunidad afroperuana y también la causa de las manifestaciones de discriminación cotidiana. Asimismo, la discriminación estructural está estrechamente relacionada con los altos índices de pobreza, inequidad y desigualdad, lo cual se traduce en grandes brechas

24 Véase: STC 2016-2004-AA/TC, del 5 de octubre de 2004. Fundamento 18.

25 En el caso particular de las personas afrodescendientes, la discriminación estructural representa uno de los principales problemas que les afecta, y se manifiesta de manera única y multidimensional, debido al doble legado de esclavitud y colonialismo. Así lo ha reconocido el Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre afrodescendientes.



que afectan el ejercicio y goce de sus derechos.<sup>26</sup> Tal y como comenta Nino (2010), los descendientes de inmigrantes europeos sí han podido establecerse y surgir económicamente en países de América, pero los descendientes de inmigrantes africanos y comunidades aborígenes no han visto mejoras sustanciales debido a las privaciones que vienen sufriendo por generaciones.

Por su parte, el TC interpreta la igualdad y no discriminación como un derecho que debe tener en cuenta criterios que, por razones históricas o sociales, son considerados “potencialmente discriminatorios” cuando son afectados por la acción u omisión del Estado o de los particulares.<sup>27</sup> Considera en la doctrina, por tanto, a la “discriminación indirecta” como aquella referida al acto o a la omisión con criterio sospechoso o potencialmente discriminatorio.<sup>28</sup>

En el caso específico del empleo y la empresa, una acción estratégica del PLANDEPA 2016-2020 dirigida al Estado es la capacitación a funcionarios para identificar y atender de manera eficaz los casos de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo. En este esfuerzo son entidades responsables el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Mincul, el Minjusdh y los gobiernos regionales.

El MTPE realiza acciones con el objetivo de lograr el ejercicio pleno del derecho al trabajo del pueblo afroperuano, su inserción laboral y autoempleo en condiciones de trabajo decente y sin discriminación, con especial énfasis en jóvenes y mujeres. Este sector implementa programas y acciones de promoción del empleo, y aumento de la empleabilidad y de la productividad dirigido a personas afroperuanas desde un enfoque diferencial, beneficiando particularmente a jóvenes y mujeres, y desarrollando acciones que afirmen su aplicación.

En el caso de las Políticas Nacionales de Empleo,<sup>29</sup> son un conjunto de instrumentos normativos orientados a promover un régimen de igualdad de

26 Véase: “Para la Defensoría del Pueblo, la pobreza no se mide únicamente por la falta de acceso a servicios, sino por la carencia de un elemento fundamental: la calidad de estos. La pobreza se define en función del ingreso familiar, por el nivel de gasto y consumo, y por las carencias y necesidades insatisfechas en aspectos como infraestructura y acceso a servicios. Pero se trata de algo más que la correcta satisfacción de dichas necesidades, ya que la pobreza se entiende a partir de la exclusión y sus procesos permite comprender la persistencia de la falta de recursos, así como la resiliencia del grupo afroperuano” (Defensoría del Pueblo, 2005 y 2007, como se citó en Defensoría del Pueblo, 2011, p. 42).

27 Véase: Tribunal Constitucional. (2010). Sentencia recaída en el Expediente N° 2317-2010-AA/TC.

28 El Tribunal Constitucional entiende por “categorías sospechosas” o “especialmente odiosas” a aquellos criterios de clasificación que aluden a determinados grupos sociales que han sido históricamente discriminados y que, por tanto, merecen recibir una tutela especial o diferenciada por parte del ordenamiento jurídico.

29 Políticas públicas impulsadas por el MTPE que se enmarcan dentro de los objetivos nacionales desarrollados en el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021.

oportunidades de empleo que asegure el acceso de la población peruana a una ocupación útil y digna que la proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.<sup>30</sup> La política N° 5 señala: “Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012). Una de sus estrategias es “promover la inclusión en el mercado de trabajo de grupos sociales en situación de vulnerabilidad”, entre ellos, las personas afroperuanas, para quienes se debe eliminar barreras discriminatorias.

En el ámbito subnacional, seis departamentos tienen disposiciones normativas específicas para prevenir y sancionar las prácticas discriminatorias en el trabajo: Amazonas, Ayacucho, Apurímac,<sup>31</sup> Huancavelica, Junín y Madre de Dios. Sobre el aspecto étnico-racial, las seis mencionadas han incluido la prohibición de solicitar fotografías en las ofertas de empleo.

### 3.1.3 *Análisis de brechas*

En Perú, casi el 4 % de la población se autoidentifica como afrodescendiente, según el Censo Nacional 2017,<sup>32</sup> lo que equivale a unas 829 000 personas que, teniendo en cuenta sus orígenes, antepasados, costumbres, características culturales y otros factores relevantes, se autoidentifican como afrodescendientes.<sup>33</sup> Según el Mincul, los miembros de este grupo social viven principalmente en 941 centros poblados de 10 departamentos:<sup>34</sup> Tumbes (14), Piura (145), Lambayeque (76), Áncash (3), Lima Metropolitana (199), Lima provincias (73), Callao (120), Ica (286), Arequipa (8) y Tacna (17).

Es evidente que la mayoría de personas afroperuanas vive en la costa del país, principalmente, en centros urbanos lo cual se explica por el modo en que históricamente se ha distribuido la población, vinculada a las haciendas, empresas de agroexportación<sup>35</sup> y el ejercicio de diversos oficios, aunque también debido a la marcada necesidad —al igual que la situación con otros grupos étnico-culturales del país— de migrar a los grandes espacios urbanos en busca de mejores oportunidades de vida, servicios, trabajo y educación.

30 TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, artículos 1 y 3.

31 El artículo 9.1. de la Ordenanza Regional 017-2008 del Gobierno Regional de Apurímac prohíbe expresamente "restringir la oferta de trabajo y empleo e impedir o limitar el acceso, ascenso o la permanencia en un puesto de trabajo" por motivos raciales y étnicos, entre otros.

32 Esta encuesta incluyó por primera vez la pregunta de autoidentificación étnica.

33 El 3,57 % de la población encuestada se autoidentificó como "negro, moreno, mulato o afro".

34 Véase: Ministerio de Cultura (2006).

35 Es paradójico que las personas afroperuanas estén asentadas en regiones con reciente crecimiento económico y aún se mantenga en situación de pobreza. Ella desarrolla principalmente dos tipos de actividades económicas, de acuerdo con CEDEMUNEP y Global Right Partners for Justice (2011): 1) agrícolas en zonas rurales, ya sea como parceleros de sus tierras o trabajadores de empresas agrícolas; y 2) de servicios, como empleados, técnicos y docentes. En cualquier caso, debido al precario ingreso que perciben, deben tener más de una ocupación o dedicarle más tiempo de trabajo.



Además, en general, el pueblo afroperuano integra los estratos socioeconómicos bajos,<sup>36</sup> con condiciones de vida marcadas por la precariedad y la pobreza, por lo que el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales suele estar limitado por una situación heredada del esclavismo, y constituye un reto para que los estados garanticen la participación plena y en igualdad de condiciones de estas personas en todos los ámbitos de la sociedad.<sup>37</sup>

Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010), respecto de la percepción de discriminación contra el pueblo afroperuano, se tiene que la invisibilidad de la presencia afroperuana en países como Perú no constituye una omisión circunstancial, sino más bien una manifestación de racismo institucionalizado.<sup>38</sup>

Por su parte, los resultados de la Primera Encuesta Nacional Percepciones y Actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnico-Racial, realizada en 2017, evidencian que más de la mitad de la población peruana se ha sentido discriminada, y que el 60 % percibe que las personas afroperuanas son igualmente discriminadas.<sup>39</sup> En ambos casos las causas principales fueron el color de la piel y los rasgos faciales.

La situación del pueblo afroperuano que se describe en diversos documentos técnicos es una muestra del impacto de la discriminación estructural.

Un informe significativo es el Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana (EEPA) que señala un panorama de desventaja y exclusión:<sup>40</sup> por ejemplo, que el porcentaje de las personas afroperuanas que ocupa viviendas inadecuadas (pisos y paredes de quincha, piedra, barro, madera y/o esteras) aumentó de 5,3 % en 2004 a 8 % en 2014; o que 85 % de miembros de hogares afroperuanos entre 3 y 18 años asiste a un centro educativo, cuando el promedio nacional es 94 %; o que el 66,92 % no ha tenido acceso a ningún tipo de educación superior; o que el 27,75 % no estudia ni trabaja.

36 En palabras de Benavides, Torero y Valdivia (2006, p. 16), “en Perú los grupos que sufren mayores niveles de pobreza son aquellos que simultáneamente sufren las consecuencias de la exclusión y experimentan procesos de discriminación: las poblaciones indígenas y afrodescendientes”.

37 Véase: Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.

38 Véase: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Derechos de la población afrodescendiente de América Latina: Desafíos para su implementación. Panamá: PNUD.

39 En el 2002, el Centro de Desarrollo Étnico (CEDET) realizó una encuesta a las comunidades afroperuanas, que arrojó que el 85,5 % de los afroperuanos percibe un “notorio racismo” en el país, aunque en otras regiones, como en Piura, el 64,3 % de afroperuanos encuestados dijo percibir la existencia de un “racismo muy notorio y extendido”.

40 El EEPA fue elaborado por el Mincul y el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), con una muestra total de 3101 hogares en siete regiones del país (74,4 % urbanos y 25,6 % rurales).

Sin embargo, no es el espíritu del presente informe abordar en general la problemática de las personas afroperuanas, sino enfocarse específicamente en la relación entre este grupo social y las actividades empresariales. Para ello, abordaremos tres situaciones en particular que son de especial relevancia para la comprensión de este diagnóstico, siendo las dos primeras esenciales para entender la tercera, a la cual se dará mayor énfasis por ser el tema que nos convoca: Visibilidad y representación, Políticas públicas y fortalecimiento institucional, y Situación laboral y empleabilidad.

## Visibilidad y representación

Uno de los factores que genera discriminación al pueblo afroperuano es su invisibilidad en espacios relevantes del quehacer nacional: espacios de toma de decisión, prensa, academia e instituciones. Si bien valoran sus cualidades para el arte (música, danza), el deporte y la gastronomía, ámbitos a los que suelen ser asociados, el pueblo afroperuano demanda integración en otros espacios, por ejemplo, la política o el sector empresarial.<sup>41</sup>

Dada la falta de visibilidad, actores externos y usualmente con mayor o mejor capital social se han atribuido frecuentemente la titularidad de esos espacios y han acaparado esos vacíos de representación creando, recreando y en algunos casos reforzando narrativas negativas o ajenas a la realidad del pueblo afroperuano.<sup>42</sup>

La falta de conocimiento de la cultura e identidad afroperuanas es un aspecto que recoge la Defensoría del Pueblo (2011) desde el contenido de los textos escolares, donde está ausente el aporte del pueblo afroperuano a la historia nacional y solo se les retrata “como esclavos y, posteriormente, como individuos a quienes se les concede la libertad una vez obtenida la independencia” (Defensoría del Pueblo, 2011, p. 66). Esto afecta la autoidentificación del pueblo afroperuano y condiciona la percepción de otros sectores de la población sobre ellos, ya que se espera determinados resultados para ciertas tareas.

41 «Cuando se piensa en personas afroperuanas, muchas veces se nos relaciona solo con la comida o el deporte, eso nos encasilla en espacios específicos sin ver más allá, por ejemplo, cómo garantizar nuestra participación política, para lo cual también somos competentes, y sería importante y un gesto de buena voluntad política incorporar una cuota étnica». Entrevista con Cecilia Ramírez, presidenta del Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (CEDE-MUNEP).

42 Sobre la “invisibilidad” de los grupos afrodescendientes, Valdivia, Benavides y Torero (2007) destacan que se trata de una dinámica “curiosa”, en la cual, por un lado, en el plano del fenotipo, la visibilidad del afro es difícil de ocultar, pero, por otro lado, en distintos planos, este es ignorado por la sociedad y el Estado nacional como sujeto distinto, con una cultura y derechos propios.



Las narrativas creadas en torno al pueblo afroperuano no se basan, por tanto, en la cantidad de profesionales o en su aporte a la construcción de la nación, sino que se reduce a ciertos personajes representados muchas veces en los medios de comunicación. Constituye, así, un problema clave la falta de conocimiento y escasa valoración de la cultura afroperuana (Defensoría del Pueblo, 2019). Al respecto, el Estado peruano apuesta por una educación intercultural,<sup>43</sup> que posibilita la integración e inclusión de grupos minoritarios en discursos oficiales, enriqueciéndolos.<sup>44</sup> Además, el PLANDEPA 2016-2020 identifica la falta de reconocimiento de la contribución del pueblo afroperuano al desarrollo del país más allá de campos específicos de la vida social que, además, son concebidos en un sentido superficial.

Si bien los esfuerzos desde el Estado en este aspecto se han enfocado en la visibilidad estadística, la demanda por una mayor y mejor visibilidad de los afroperuanos encuentra escasa respuesta en el sistema político peruano, pues no ha habido organizaciones políticas que ejerzan el rol de mediación entre el Estado y las organizaciones afroperuanas, al menos de un modo orgánico y no de manera individual y aislada (Valdivia, 2013). Esto evidencia la falta de reivindicación de los derechos del pueblo afroperuano en la política, lo que repercute en el discurso y propuestas de los partidos políticos, así como en las iniciativas legislativas de los representantes elegidos para el Congreso de la República, una institución central en la toma de decisiones políticas, que si bien ha tenido referencias a las personas afroperuanas, estas han sido más sobre cuestiones declarativas que normativas o de representación.

De acuerdo con el Mincul (2020), la presencia de personas afroperuanas en cargos públicos como integrantes del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial es casi nula (0,2 %), al igual que en cargos directivos de administración pública. También es casi nula su participación como personal militar y policial (0,6 %), y escasa en el ámbito de las profesiones científicas o intelectuales (5,7 %), tanto como en el de las carreras técnicas (6,2 %).

Dado que los valores sociales influyen en las normas y regulaciones, el estigma social sobre el pueblo afroperuano en diversas manifestaciones discriminatorias ha influido en el marco normativo que debería proteger plenamente los derechos de estas personas y que, pese a todos los esfuerzos de distintos actores, aún es insuficiente.

43 Según la Defensoría del Pueblo (2011), la incorporación de una educación intercultural, y específicamente sobre las personas afroperuanas, en los Proyectos Educativos Regionales es escasa, ya que muchas regiones del país, si bien sí han incluido la educación intercultural, no han incorporado específicamente a las personas afroperuanas ni cuentan con la participación de instituciones afroperuanas.

44 Véase: Unesco. Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. París: Unesco, 2005. Citado en Defensoría del Pueblo (2011). Los Afrodescendientes en el Perú. Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-003-2011-DP-ADHPD.pdf>

En ese contexto, caracterizado por la falta de partidos políticos que asuman activamente la defensa de los derechos del pueblo afroperuano, y dada la reducida presencia de organizaciones comunales afroperuanas, asociaciones civiles afroperuanas, principalmente ONG, han terminado asumiendo, en la práctica, la representación de las demandas y los intereses de estas personas. En ese sentido, debemos tener en cuenta que

[l]os años posteriores a la división del que fue quizás el único movimiento social de bases o comunidades afroperuanas, el Movimiento Negro Francisco Congo, están marcados por dos hechos centrales: la multiplicación de las ONG afroperuanas —con distinto grado de formalización— y la participación de representantes de organizaciones afroperuanas en algunas instancias del Estado, de carácter consultivo antes que deliberativo. En este sentido, durante la última década —en un contexto de cierta apertura del Estado peruano hacia enfoques multiculturales— han aparecido nuevos espacios institucionales [...] que han reforzado se rol de mediación e incidencia de las organizaciones afroperuanas (Valdivia, 2013, pp. 13-14.)

Las organizaciones afroperuanas, sin embargo, aún no han alcanzado sus objetivos relacionados con la institucionalización de políticas públicas. Desde la propia evaluación de algunos líderes afroperuanos, los logros son aún limitados, más que por problemas relacionados con la desunión o la falta de claridad pragmática de las organizaciones, por la falta de cumplimiento del deber de protección del Estado lo cual repercute en una débil presencia de las organizaciones en la escena política nacional y en la agenda pública.

La situación descrita por personas afroperuanas es que sus problemáticas y necesidades suelen estar agrupadas con las de otros grupos sociales con particularidades distintas como comunidades campesinas, andinas, amazónicas y pueblos indígenas. Esta situación tiende a dificultar su visibilidad estadística y demográfica y, por tanto, su efectiva atención como un grupo con historia y características propias, y no como parte de un conglomerado que agrupa a diversas poblaciones.<sup>45</sup> La realidad es que las personas afroperuanas viven en una situación de estancamiento en relación con las personas mestizas y pueblos indígenas.<sup>46</sup>

45 Un claro ejemplo de ello, en el ámbito político, es la conformación de la Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos, Afroperuanos, Ambiente y Ecología del Congreso de la República. Otro ejemplo es el Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos (INDEPA) del Mincul.

46 Al 2010 la incidencia de pobreza para las personas afroperuanas es 34 %, valor que supera en 11 puntos porcentuales el resultado correspondiente al grupo de mestizos (PNUD, 2010). Disponible en <https://es.slideshare.net/AshantiPeru/derechos-de-la-poblacion-afrodescendiente-en-america-latina-31055545>



Otra demanda importante es el reconocimiento formal a la comunidad afroperuana con la categoría de pueblo,<sup>47</sup> susceptible de tener atención y políticas específicas de protección por parte del Estado con libre determinación y la posibilidad de ejercer derechos colectivos como el derecho a la consulta previa, regulada en la Ley N° 29785, Ley de Consulta Previa. Se trata, por tanto, no solo de una definición sociológica, sino también de un estatus político y jurídico (Lundu, 2010, pp. 17-19).

La demanda parte del Convenio 169 de la OIT, ratificado por el Perú en 1993, mediante la Resolución Legislativa N° 26253, que tradicionalmente se aplica para pueblos andinos y amazónicos y no para personas afroperuanas, dado que aún no tienen la categoría de pueblo originario, es decir, no se les reconoce territorio propio y lengua propia, ni es considerado comunidad campesina.<sup>48</sup>

Los argumentos de varias organizaciones señalan que, si bien las personas afroperuanas están organizadas en distintas comunidades, existe una dimensión de unidad y articulación de una identidad mayor a tres niveles, de acuerdo con Valdivia (2013, pp. 201-202):

- a. como un grupo étnico “históricamente constituido”, con un “pasado socioeconómico común que ha determinado y condicionado su presente”;
- b. como un grupo socialmente reconocido por su cultura y por el hecho de “ser negro”, siendo objeto de discriminación y racismo; y
- c. como un grupo que se autoafirma como parte de un colectivo.

Si bien este reconocimiento no es explícito constitucionalmente o a través de una ley, el Estado peruano, mediante el Mincul, ha empezado a utilizar la denominación de «pueblo afroperuano» desde abril de 2020 para referirse colectivamente a las personas afroperuanas, tal y como consta en documentos formales y comunicaciones en general.<sup>49</sup>

47 Esta propuesta surge a partir del debate interno de las personas afroperuanas por definir si constituyen un grupo étnico, una minoría étnica, un grupo cultural, una comunidad, un grupo racial o un pueblo. Para una revisión de los términos de esta discusión semántica, véase: Lundu, 2010, pp. 17-19.

48 Utilizando la argumentación de Douglas Quinteros, de la ONG Afroamérica XXI, las personas afroperuanas cumplen con el requisito indispensable para ser considerados un pueblo: haber estado presente desde antes del nacimiento de la república y haber participado en las luchas independentistas de la nación, lo que ameritó la creación del INDEPA en 2005 y el Perdón Histórico en 2009 (CEDEMUNEP & Global Rights, 2011). Asimismo, se considera la larga tradición agrícola de las personas afroperuanas, lo que se constituye implícitamente en la categoría de Comunidades Campesinas.

49 Susana Matute, titular de la Dirección de Políticas para la Población Afroperuana del Mincul, sostiene que se debe diferenciar el reconocimiento del Estado peruano a través del órgano rector, que ya se aplica en la práctica de la demanda de la sociedad civil en el ámbito constitucional, como se hizo con los pueblos indígenas. Este segundo escenario es el que continúa pendiente.

## Políticas públicas y fortalecimiento institucional

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) determina que el vínculo entre la institucionalidad estatal y el diseño, ejecución y control de las políticas públicas es absolutamente interdependiente e indivisible, toda vez que toda política se estructura en el marco de alguna institución.

En Perú, el fortalecimiento de las instituciones y la formulación de políticas públicas a favor de las personas afroperuanas son aún incipientes. Si bien en la última década se ha visto esfuerzos por visibilizar este grupo social —las medidas y los avances se identificarán más adelante— a través de estudios, informes e iniciativas elaborados desde la experiencia y la evidencia, estos no han sido suficientes por diversos motivos. Uno de ellos es la ausencia de un enfoque intercultural transversal en el Estado, es decir, restringir el deber estatal en materia de protección de las personas afroperuanas a solo un sector: Cultura. Es decir, si bien el Mincul tiene la rectoría, todos los sectores del Estado y los tres niveles de gobierno deben incorporar el enfoque intercultural relativo a las personas afroperuanas en sus iniciativas, decisiones y desempeño.

El enfoque intercultural implica el reconocimiento, respeto y valoración de todas las costumbres, tradiciones y cosmovisiones de los diversos grupos étnicos culturales en el diseño de políticas públicas y en el establecimiento del diálogo intercultural en condiciones de igualdad (Ministerio de Cultura & PNUD, 2014). Al mismo tiempo, este enfoque contribuye con la construcción de una ciudadanía intercultural.<sup>50</sup>

La ausencia de este enfoque de modo transversal genera brechas en el cumplimiento de los deberes del Estado, lo que en la práctica se traduce en un desempeño deficiente y un trato desigual y adverso de parte de funcionarios o servidores públicos hacia la población que se busca proteger, como

<sup>50</sup> La interculturalidad está comprendida en el PNA como un enfoque transversal que implica la valorización e incorporación de “diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas, las personas afroperuanas y otros grupos”. Véase: Minjusdh. (2019). Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Lima: Minjusdh. Disponible en <https://observatorioderechos-humanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/09/Metodolog%C3%ADa-del-PNA-Em-presas-y-Derechos-Humanos-Mesa-Multiactor.pdf>





ha sucedido en algunos casos.<sup>51</sup> Por ello, el gobierno debe asegurarse de que las instituciones públicas incorporen la variable étnico-racial en sus métodos de registro administrativo y de recolección de datos de manera sistemática (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020).

Por su parte, la elaboración e implementación del PLANDEPA 2016-2020 no ha satisfecho las expectativas. Al respecto, la Defensoría del Pueblo cuestiona que se haya empleado más de tres años para llegar a la conclusión evidente de que

el letargo institucional se ha convertido en un patrón de difícil transformación, que encuentra cabida en los ministerios priorizados por el Ministerio de Cultura [Educación, Trabajo y Salud], debido a su dimensión estructural, dinámica, funcionamiento, la inestabilidad política (cambio constante de funcionarios)<sup>52</sup> y la movilidad de recursos humanos; lo que ha provocado que el diálogo, la comunicación y las actividades interinstitucionales no sean fluidas ni concordantes, tomen un tiempo desproporcionado en ejecutarse, y no tengan un impacto que se condiga con las necesidades del colectivo afrodescendiente (Defensoría del Pueblo, 2019, p.53).

A ojos de la Defensoría del Pueblo, existe una impericia de la gestión pública frente al reto que supone el PLANDEPA y una ausencia de voluntad política e institucional por parte de actores estatales. Resulta necesario colocar en la agenda pública la temática afroperuana, asumir como suyas las demandas de esta comunidad, y adaptar para tal fin el aparato y la gestión estatal.

En tanto, el Mincul identifica tres grandes problemas en la implementación del PLANDEPA 2016-2020: i) indicadores y metas inadecuadas, ii) necesidad de capacitación periódica a las instituciones y sus funcionarios públicos, y iii) entidades con competencias o estructuras orgánicas insuficientes para

51 En junio de 2006, la editorial San Marcos publicó el libro *Aromas*, destinado a alumnos de segundo grado de primaria y que formaba parte del Plan Lector del Ministerio de Educación. El libro contenía la leyenda 'El origen de las razas', en la cual se dice que "La primera raza que se originó fue la blanca, luego surgieron los indios, porque el agua ya estaba turbia, y finalmente algunos quedaron negros...". En mayo de 2017, la conductora de televisión Sofia Carrillo denunció que recibió un comentario racista de un funcionario de la Superintendencia Nacional de Migraciones en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez. Según la denuncia, Carrillo olvidó sellar su pasaporte cuando llegó a Lima procedente de Colombia, a lo que el funcionario le dijo "ya pasaron las 12 del día, por eso te estás olvidando", sonriendo con sorna. En junio de 2018, durante un desfile por el 27° aniversario de la creación de la Dirección Antidrogas de la PNP, hubo una representación en la que dos agentes policiales blancos llevaban detenido a un hombre afroperuano vestido con un dibujo del símbolo de la marihuana y con un cigarrillo en la boca.

52 «La inestabilidad de las autoridades ha perjudicado la implementación del PLANDEPA. Siempre nos hemos quedado a punto de comenzar, siempre hemos tenido que empezar de cero. Es una de las más profundas debilidades para el plan. La línea de base sigue siendo cero en Producción y Trabajo». Entrevista con Susana Matute, directora de Políticas para la Población Afroperuana.

atender a las personas afroperuanas. En el segundo punto, es importante observar el deslinde de responsabilidades por parte de los gobiernos regionales, los que trasladan las obligaciones al Mincul.

La falta de recursos económicos también constituye una desventaja para implementar políticas públicas lo que repercute en su efectividad.<sup>53</sup> El Decreto Supremo N° 003-2020, que aprueba el PLANDEPA 2016-2020, es claro en su artículo 5: “Del financiamiento. Los gastos que demande la aplicación de la presente norma se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público”.

En tal sentido, es imperativa la articulación de esfuerzos con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Congreso de la República, encargados de administrar y aprobar el presupuesto público, respectivamente, con el fin de que una política pública no sea solo enunciativa, sino también ejecutiva y efectiva.

### Situación laboral y empleabilidad

El 4 de marzo de 2020 falleció en Lima el diplomático peruano y 5° secretario general de las Naciones Unidas, Javier Pérez de Cuéllar, a los 100 años. En su cortejo fúnebre, al que asistieron el entonces presidente de la república, Martín Vizcarra, y el entonces canciller, Gustavo Meza-Cuadra, pasó desapercibida la presencia de ocho hombres afroperuanos que, elegantemente vestidos y con guantes blancos, se encargaron de cargar el féretro.

Este hecho muestra una realidad que pasa desapercibida por usual, pero que responde a una conocida costumbre de la élite limeña que no se repite en otros lugares del país ni en otros países de América con significativa población afrodescendiente. La tradición responde a un pasado esclavista en el que los afroperuanos continúan siendo sirvientes de personas, generalmente hombres, con alto poder político o socioeconómico.<sup>54</sup> Es una muestra, por tanto, de anunciar que el fallecido ha sido un ‘gran señor’.

53 «Ya hay indicadores, hace falta aplicarlos para mejorar la realidad. La creación de la Dirección [de Políticas para la Población Afroperuana] es una buena iniciativa, pero hace falta voluntad política y recursos financieros. Sin recursos, las políticas públicas no funcionan. Este es uno de los principales problemas del PLANDEPA». Entrevista con Cecilia Ramírez, presidenta del Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (CEDEMUNEP).

54 «Que un ‘negro’ cargue tu cuerpo es como un lujo, hay servicios funerarios que aún ofrecen esa opción y pocas veces es mal visto. Es como decir que un ‘negro’ te sirvió hasta la muerte». Entrevista con Oswaldo Bilbao, director ejecutivo del Centro de Desarrollo Étnico (CEDET).



En Lima es muy probable que el primer encuentro de un turista con un afroperuano sea con algún portero o vigilante, trabajos usualmente realizados por jóvenes afroperuanos, quienes también trabajan de manera frecuente como conductores de transporte privado y cargadores de féretros en cortejos fúnebres.

La característica más marcada de la discriminación étnico-racial en Perú es que, a pesar de ser una situación omnipresente, ha sido tradicionalmente negada por muchas personas [...] En realidad, reducir el racismo a algunos casos aislados y no verlo en su dimensión cotidiana es un mecanismo de defensa de muchos peruanos para no sentirse afectados por el problema [...] En el fondo, los peruanos hemos interiorizado que no todos tienen derecho a un mismo trato (Ministerio de Cultura, 2017b, p. 55.)

Aquí es importante señalar la situación de mayor vulnerabilidad que enfrenten las mujeres afroperuanas las que durante la colonia fueron víctimas de malos tratos y castigos físicos, y cuyos cuerpos y sexualidad fueron utilizados para satisfacer las necesidades de los amos y sus familiares.<sup>55</sup>

Si bien hoy la situación no es la misma, las mujeres afroperuanas todavía son víctimas de violencia simbólica y discriminación en diversos ámbitos: en el trabajo siguen relacionadas con precarias condiciones laborales en el servicio doméstico, de cocina y cuidado infantil. Ejemplos de situaciones de discriminación naturalizadas son la existencia de habitaciones y baños de servicios en numerosas viviendas o la prohibición de compartir la mesa con los dueños de casa (Ministerio de Cultura, 2017b). En el EEPA 2014 se evidencia que el 43,4 % de personas afroperuanas considera que el trato hacia este grupo social es peor que el trato hacia el resto de la población. Además, el 64 % de la población nacional considera que el derecho a la no discriminación es el menos respetado de las personas afroperuanas (Encuesta Nacional de Derechos Humanos, 2013).

Asociado a componentes de pobreza y educación, es evidente la concentración mayoritaria de las personas afroperuanas en ocupaciones de baja remuneración (Ministerio de Cultura, 2016). Esto está fuertemente asociado, primero, con la deserción escolar y, luego, con el bajo acceso de las personas afroperuanas a una educación superior, lo que constituye un vehículo de reproducción intergeneracional de la pobreza en este

<sup>55</sup> Como parte de las labores domésticas, realizaban funciones más íntimas, como las de “amas de leche” y niñeras de los hijos menores y, en algunos casos, eran abusadas sexualmente para satisfacer a los amos y a sus hijos adolescentes.

grupo social.

Castro, Yamada y Asmat (2011) analizan la deserción escolar tomando datos de la ENAHO en el periodo 2004-2009. Para ello, distinguen a la población por grupos étnicos (quechua, amazónico, afrodescendiente y blanco) y encuentran que los tres primeros tienen un mayor riesgo de deserción escolar, pero el grupo afroperuano, en particular, se encuentra en “clara desventaja respecto al resto de etnias, con un elevado riesgo de deserción concentrado en los primeros años de la educación primaria” (Castro, Yamada y Asmat, 2011, p. 48). Siendo así, al 2009, el 16 % de afroperuanos entre 18 y 25 años había desertado para siempre de la escuela, alcanzando menos de seis años de educación.

Sobre las razones de la deserción escolar, Castro, Yamada y Asmat (2011) encuentran que la brecha étnica de las personas afroperuanas —sus desventajas en comparación con el nivel de deserción de la población blanca— se explica no por restricciones materiales inmediatas (como sucede con los quechuas y amazónicos), sino por el contexto familiar y educativo<sup>56</sup>. Así, según el Mincul (2015, p. 58), las razones son que no les gusta (33,3 %), falta de dinero (14,2 %), motivos de salud (10,2 %), falta de seguridad en el traslado a la escuela (9,6 %) y embarazo adolescente o ser padres (8,3 %).<sup>57</sup>

Los datos oficiales que se muestran a continuación evidencian el poco acceso que tienen las personas afroperuanas al desarrollo de un proyecto de vida digno, incluso en comparación con los otros grupos sociales que también enfrentan racismo y discriminación (Ministerio de Cultura, 2020). En el ámbito educativo, solo la cuarta parte de las personas afroperuanas tiene primaria completa (25,2 %), menos de la mitad terminó la secundaria (46 %) y solo la quinta parte llegó a tener algún grado de instrucción superior (23,5 %).<sup>58</sup>

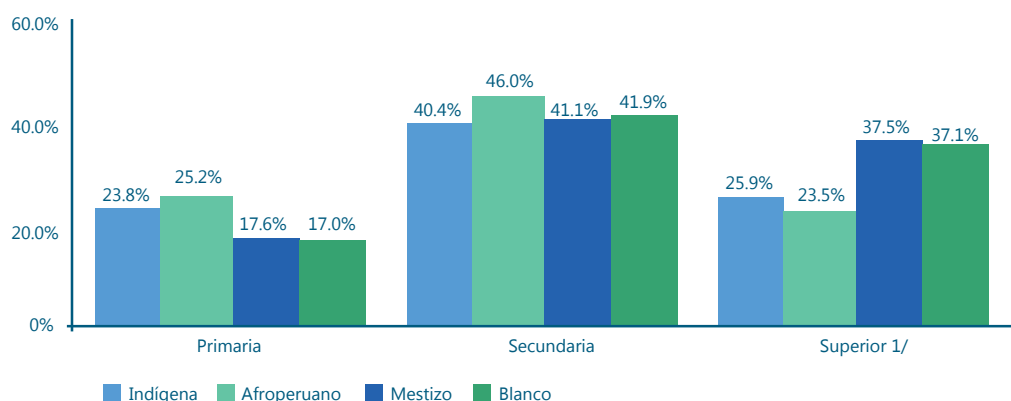
56 Con “contexto familiar y educativo” los autores se refieren a razones más estructurales que monetarias: “la presencia de un entorno favorable para el desarrollo de habilidades básicas en su infancia, preferencias y percepciones familiares respecto al retorno de la educación, mecanismos de discriminación en el proceso educativo que incrementan los costos psíquicos de la educación y/o no favorecen la acumulación de habilidades de determinados grupos, etc.” (Castro et al., 2011, p. 25).

57 Un 14,8 % alegó “otra” razón no presente en las opciones planteadas. Este (e incluso la opción “no le gusta”) podría estar relacionada con la presencia de discriminación racial en la escuela.

58 De acuerdo con testimonios de afroperuanos, “el bajo acceso a mejores oportunidades educativas se debe a la muy limitada disponibilidad de recursos que les impide a los padres brindarles a sus hijos una educación de calidad superior”, teniendo la percepción de que la educación privada es mejor y que no queda otra salida que acceder a escuelas públicas (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013, p. 51). Es paradójico, sin embargo, que perciban a los colegios privados como un escenario más propenso a la discriminación y bullying racial que en un colegio estatal.



Gráfico 1. Población afroperuana, blanca, mestiza e indígena de 15 años a más, según nivel educativo alcanzado

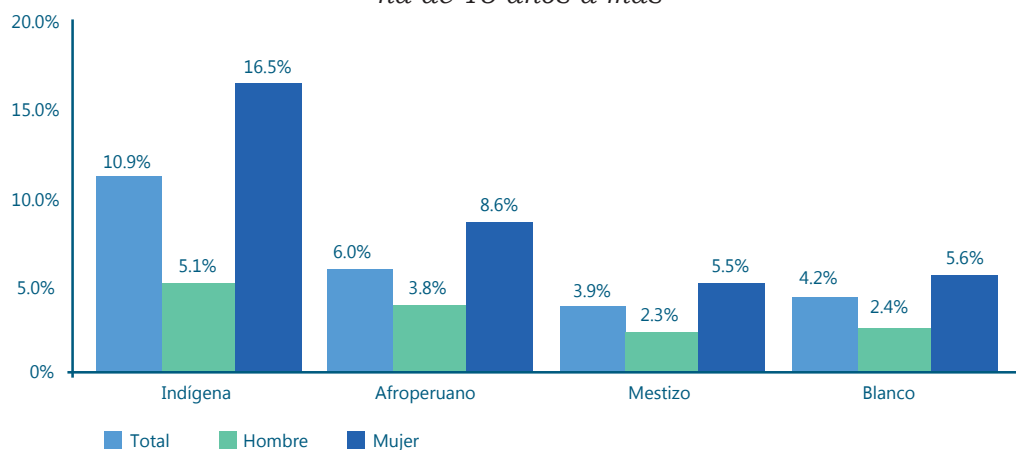


1/ Incluye: Superior no universitaria, superior universitaria, maestría y doctorado  
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.  
 Elaboración: Ministerio de Cultura-Dirección de Políticas para Población Afroperuana

Fuente: Mincul.

Es importante evidenciar la tasa de analfabetismo de las personas afroperuanas, que alcanza el 6 % en general. Diferenciado por sexo, las mujeres afroperuanas representan un mayor porcentaje (8,6 %) que los hombres (3,8 %), por lo que se encuentran en una situación de mayor desventaja y vulnerabilidad.

Gráfico 2. Tasa de analfabetismo de la población afroperuana, blanca, mestiza e indígena de 15 años a más



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.  
 Elaboración: Ministerio de Cultura-Dirección de Políticas para Población Afroperuana

Fuente: Mincul.

Las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en el sistema educativo, especialmente en el nivel superior, puede influir negativamente y convertirse en una seria limitación para sus aspiraciones de obtener

mejores posiciones laborales, lo que merece mayor atención por parte del Estado. Siendo así, el 39,2 % de jóvenes afroperuanos se dedica exclusivamente a trabajar, mientras que el 27,8 % no estudia ni trabaja, una cifra mayor que el promedio nacional (16 %), según el Mincul (2015). En el segundo grupo se encuentran jóvenes que se preparan para ingresar al instituto o a la universidad, o aquellos que aún no han tomado una decisión.

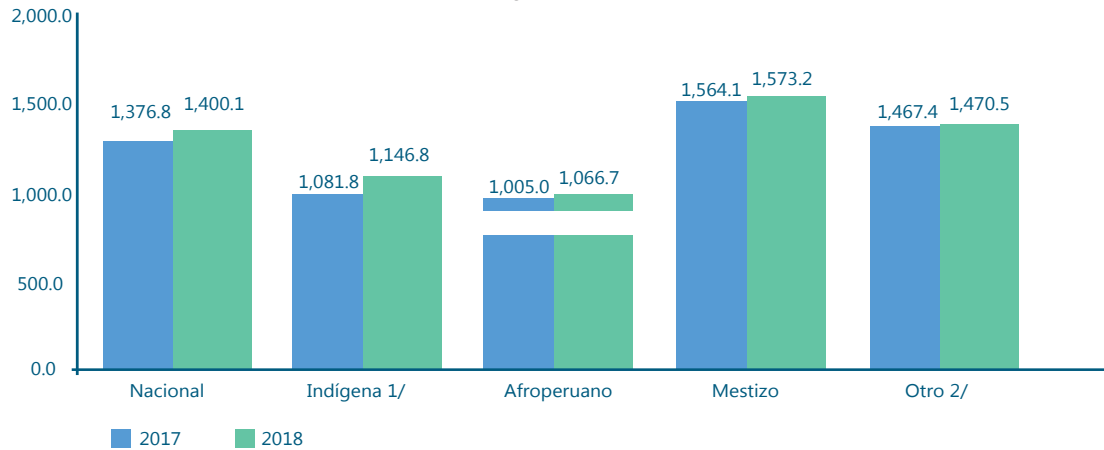
Por otra parte, las personas afroperuanas encuentran una relación directa entre las ocupaciones desempeñadas y los niveles de discriminación que experimentan (Defensoría del Pueblo, 2011). Esto significa que las personas afroperuanas desocupadas o que trabajan en empleos de mano de obra no calificada experimentan mayores niveles de discriminación frente a quienes trabajan como profesionales, empresarios o empleados de los sectores público o privado.

Ahora bien, el porcentaje de población económicamente activa (PEA) afroperuana es 59 %, 15 % menos que la PEA nacional. El 44 % percibe una remuneración mensual que oscila entre S/ 751 y 1500 —el promedio es S/ 950, inferior al de otros grupos sociales y al promedio nacional— y el grupo ocupacional más amplio son los trabajadores no calificados (29 %), similar a la media nacional (26 %). En contraste, profesionales, científicos o intelectuales representan solamente el 6 % del pueblo afroperuano, frente al 10 % nacional (Ministerio de Cultura, 2015).

A ello se suma la constante elevación del costo de vida que impacta negativamente y cada vez más en la capacidad adquisitiva respecto a los salarios —ya de por sí bajos—, la falta de trabajos bien remunerados y la baja calificación profesional.



Gráfico 3. Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada, según etnia

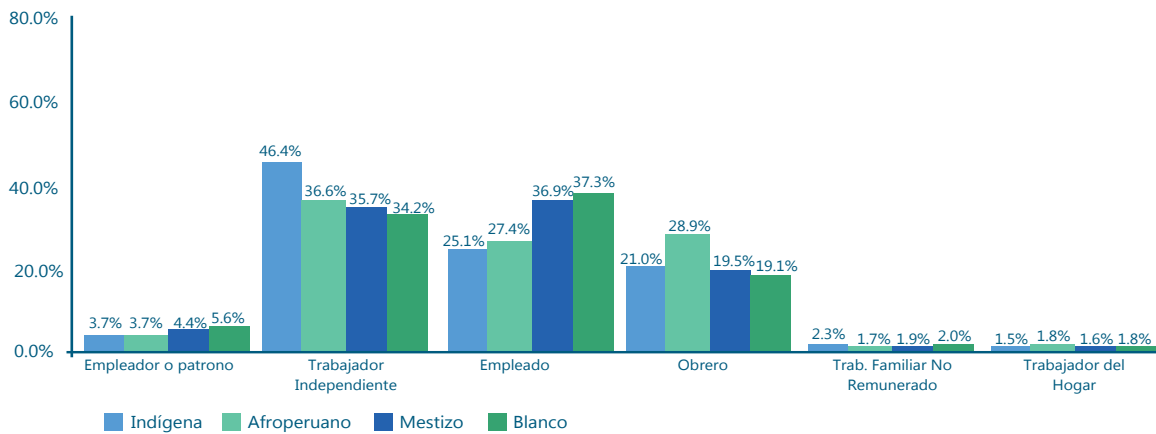


1/ Incluye: Quechua, Aimara, Nativo o Indígena de la Amazonía.  
 2/ Incluye Blanco y otro.  
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares  
 Elaboración: Ministerio de Cultura-Dirección de Políticas para Población Afroperuana

Fuente: Mincul.

Como se observa en el gráfico 4, la mayoría de personas afroperuanas opta por un trabajo independiente (36,6 %) o aspira a ser empleado de una empresa (27,4 %). La proporción es similar para un obrero (26,9 %) y menor para quienes llegan a asumir un trabajo como empleadores, jefes o patrones (3,7 %).

Gráfico 4. Población ocupada afroperuana, blanca, mestiza e indígena, según categoría ocupacional



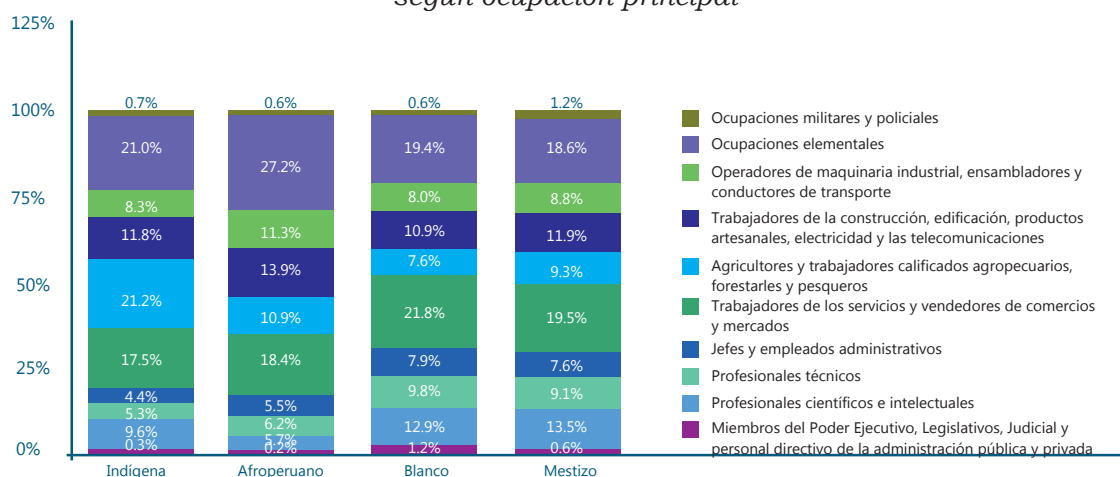
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.  
 Elaboración: Ministerio de Cultura-Dirección de Políticas para Población Afroperuana

Fuente: Mincul.

Una lectura que plantean estas cifras es el bajo grado de instrucción, pero también el hecho de que, cuando se trata de asumir algún cargo directivo o de mayor jerarquía, las personas afroperuanas se encuentran en una situación de desventaja frente a otros grupos sociales, principalmente, en razón del histórico estigma que cuestiona su capacidad intelectual para desempeñar roles de liderazgo o dirección.

Así, según se ve en el gráfico 5, las principales ocupaciones de la PEA afroperuana son elementales<sup>59</sup> (27,2 %), además de servicios, mercados y comercios (18,4 %). En menor proporción se ocupan en labores de construcción, edificación, artesanía, electricidad y telecomunicaciones (13,9 %), así como en labores de maquinaria industrial, ensamblaje y transporte (11,3 %). Esto guarda relación con el estereotipo que asocia a los hombres afroperuanos con una fuerza y resistencia física superior a otros grupos sociales.<sup>60</sup>

Gráfico 5. Población ocupada afroperuana, blanca, mestiza e indígena, según ocupación principal



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Censos nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Elaboración: Ministerio de Cultura-Dirección de Políticas para Población Afroperuana

Fuente: Mincul.

Sobre las operaciones en el sector agroindustrial, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020) acogió, en su visita a Perú, diversos testimonios de personas afroperuanas en las regiones de Piura e Ica, y ha exhortado al gobierno peruano a supervisar esas actividades y poner freno a las prácticas de explotación laboral y de empleo,

59 Se entiende por “ocupaciones elementales” los siguientes trabajos no calificados de servicios: peones, agropecuarios, forestales, pesca, minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, peones de carga y vendedores ambulantes y otros afines. Así lo define el INEI con base en lo dispuesto por la OIT.

60 Para mayores alcances sobre ocupaciones, véase: Miranda, Zorrilla & Arellano (2013, pp. 34-35: Ocupaciones).





contratos desmesurados, robo de salarios y prolongación de facto de la jornada laboral sin compensación o pago de horas extras.

Un caso reciente que ilustra la situación de precariedad en este sector ocurrió en Piura el 11 de enero de 2021 cuando el joven afroperuano Carlos Alonso Cienfuegos Zapata, de 22 años, falleció en la planta de la empresa Sociedad Agrícola Saturno S. A. ubicada en el caserío Sol Sol en el distrito de Chulucanas (Morropón), mientras realizaba trabajos de mantenimiento sin los implementos de seguridad necesarios y para lo que no había sido capacitado: limpieza de turbinas.<sup>61</sup>

La situación de vulnerabilidad de las personas afroperuanas en el ámbito laboral se agudiza en lo que respecta a las mujeres, ya que son ellas las que dedican mayor tiempo al cuidado y trabajo en el hogar, perciben menores ingresos y están más expuestas a la violencia<sup>62</sup>. El limitado acceso a oportunidades laborales para obtener un empleo digno lleva a muchas de ellas a aceptar condiciones de trabajo precarias como alternativa al trabajo no remunerado en el hogar.<sup>63</sup>

Frente al 74,8 % de hombres afroperuanos que pertenece a la PEA, en el caso de las mujeres la proporción es casi la mitad: 44,2 % (Ministerio de Cultura, 2015). En general, el 66 % es trabajadora independiente, el 13,4 % trabaja como empleada, el 9,9 % es empleadora o patrona, el 3,5 % es obrera y el 2,1 % es empleada del hogar (Palma, 2009).

Sobre la desventaja en oportunidades laborales, el 72,1 % de mujeres afroperuanas considera que no tienen las mismas oportunidades para trabajar que las mujeres no afroperuanas. Los esfuerzos del Plan de Igualdad de Oportunidades 2006-2010, que planteaba en sus objetivos impulsar el desarrollo

61 Al respecto, la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH) emitió un pronunciamiento en el que da cuenta de la desatención del Estado en la comunidad afroperuana de Yapatera, a la que pertenecía el joven fallecido, y llama la atención sobre “otros casos similares en algunas empresas agro-exportadoras que darían cuenta de condiciones de esclavitud laboral en las que las y los trabajadores se verían obligados a desarrollar actividades para las que, además, no han sido preparados y por las que no son remunerados adecuadamente”. Véase: Publicación de la CNDDHH en Twitter. Disponible en <https://twitter.com/cnddhh/status/1349394816182980612>. También véase: Nota de prensa de la Defensoría del Pueblo sobre el caso. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/NP-074-2021-Piura-muerte-de-trabajador.pdf>

62 «Al ser afroperuano hay que sumarle ser pobre y además ser mujer: es una situación evidente de mayor vulnerabilidad y debe entenderse así. Existen muchos programas para mujeres, hace falta garantizar que llegue a las afroperuanas. Hay planes de desarrollo en los que se necesita incorporar el componente étnico». Entrevista con Cecilia Ramírez, presidenta del Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (CEDEMUNEP). La triple vulnerabilidad se explica por el acoso, machismo y agresiones contra las mujeres; las brechas de desigualdad en perjuicio de estratos socioeconómicos bajos; y la discriminación hacia las personas afroperuanas (CEDEMUNEP & Global Rights Partners for Justice, 2011).

63 En Palma (2009) se muestra que solo en el 8,2 % de hogares afroperuanos todas las tareas se comparten entre mujeres y hombres, y que en el 52,8 % se comparten solo algunas tareas.

de las mujeres afroperuanas, no tuvo eco en las regiones. Al evaluar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009), se halló que solo el Gobierno Regional de Lambayeque desarrolló acciones para promover una mayor participación económica y social a favor de las mujeres afroperuanas (Ministerio de la Mujer y Poblaciones, 2015).

Por otra parte, respecto a la problemática de la violencia en el hogar, el EEPA 2014 encuentra que el 24,1 % de mujeres afroperuanas ha sufrido violencia psicológica, 23,7 % violencia física; y 4,7 % violencia sexual. Es relevante conocer la relación de la historia de violencia familiar de las mujeres afroperuanas con la probabilidad de sufrirla, ya que es mayor la probabilidad de que una mujer afroperuana sea agredida si su madre también lo fue: el 36,7 % de mujeres afroperuanas que fueron agredidas tienen madres que también experimentaron la misma situación; mientras que entre las mujeres cuyas madres no fueron agredidas, el 18,1 % fue violentada.

A su vez, el principal obstáculo que encuentran la población joven afroperuana en su proyecto de vida es el económico, sea para fines de educación o para inversión empresarial. A la falta de medios económicos se suma la escasez de oportunidades laborales y la baja remuneración cuando estas se presentan, así como la discriminación en los procesos de selección.<sup>64</sup>

La agenda política de la Juventud Afroperuana<sup>65</sup> demanda el cumplimiento del deber estatal de “Fiscalizar y fortalecer las leyes en contra de la discriminación racial y estructural en el acceso a puestos de trabajo, además de la sensibilización al personal laboral mediante capacitaciones periódicas sobre estos temas” (Caparachin, 2015, p. 181).

Una deficiencia de la legislación nacional es el caso de la Ley N° 30057, Ley sobre el Servicio Civil, que establece la igualdad de oportunidades sin discriminación por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; pero que no incluye los criterios de color y/o ascendencia nacional, razón por la cual los trabajadores del servicio civil están desprotegidos en la ley y en la práctica contra la discriminación por tales motivos, como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>66</sup>

64 Los jóvenes afroperuanos cuestionan la ‘buena presencia’ que exigen algunas empresas para seleccionar al personal, así como la estrategia de ‘reservarse el derecho de admisión’ en establecimientos (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013).

65 Véase: Caparachin, C. (2015). Juventud afroperuana. Derechos humanos, participación ciudadana e incidencia política: 10 años de Ashanti Perú. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud, Ministerio de Educación.

66 Véase: OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) – Perú (Ratificación: 1970). Comentarios de los órganos de control. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101\\_COMMENT\\_ID:3956260](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3956260)

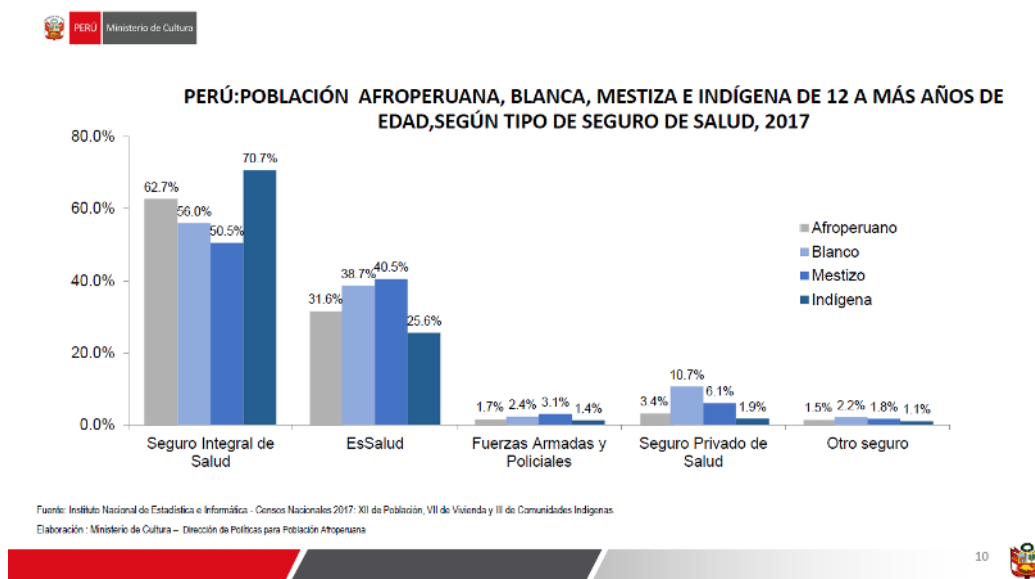


Por otra parte, de acuerdo con el Ministerio de Salud,<sup>67</sup> la enfermedad más común en las personas afroperuanas es la hipertensión arterial (25,3 %), mientras que otras recurrentes son los problemas de colesterol (14,1 %), diabetes (6,3 %) y problemas cardíacos (6 %), condiciones asociadas con el sobrepeso y la obesidad. Además, se estima que la afectación por hipertensión arterial es de 26,5 % para las personas afroperuanas que viven en zonas urbanas, mientras que en el área rural la afectación es 22 %. Las mujeres afroperuanas, en comparación con los hombres afroperuanos, son las más afectadas por la hipertensión arterial (30,73 % frente a 19,39 %).

Asimismo, un 40 % de jefes o jefas de hogar ha sufrido alguna enfermedad crónica. En tanto, el 74 % de las personas afroperuanas cuentan con seguro de salud, pero persisten significativas brechas en la calidad de los servicios de salud que reciben las personas afroperuanas. Además, hay todavía un trato diferenciado injustificado en la atención a mujeres afroperuanas basado en estereotipos negativos que producen discriminación. Al respecto, son pocas las personas afroperuanas que acceden a un seguro privado de salud, frente a la gran cantidad de personas afiliadas a seguros estatales, como el Seguro Integral de Salud (SIS) y el de Essalud. La razón es posible hallarla en la poca capacidad adquisitiva de las familias afroperuanas, cuyos ingresos, en general, son bajos.

67 Informe N° 003-2019-DPI-DGIESP/MINSA, emitido por el Dr. Víctor Manuel Murrieta Panduro, director ejecutivo de la Dirección de Pueblos Indígenas u Originarios - Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, atendiendo la solicitud de información detallada en relación con las medidas adoptadas por el sector en el marco de la Política Sectorial de Salud Intercultural (Oficio 525-2018-2019/CPAAAAE-CR) de la Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología del Congreso de la República, presidida por Wilbert Rozas.

Gráfico 6. Población afroperuana, blanca, mestiza e indígena de 12 años a más, según tipo de seguro de salud



Fuente: Mincul.

En las regiones de Lima, Ica<sup>68</sup> y Piura no hay políticas de salud intercultural que respondan a las necesidades de las personas afroperuanas siendo los Consejos Regionales de Salud los órganos indicados para establecer políticas al respecto en función de las principales causas de las enfermedades (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2015).

En cuanto a las mujeres afroperuanas, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2015) encuentra predominante la elevación de la presión arterial en la etapa gestación, lo que es diagnosticado como preeclampsia. A diferencia de otros grupos étnicos, en un gran porcentaje la hipertensión no desaparece luego de los 45 días del parto, desencadenándose a partir de ese momento un cuadro crónico de hipertensión que puede afectar incluso a las mujeres adolescentes.

Por otra parte, es importante abordar las enfermedades prevalentes en el ámbito de las actividades empresariales como parte de una política específica de seguridad y salud ocupacional, y en cumplimiento de la Estrategia y plan de acción sobre etnicidad y salud 2019-2025, adoptada por el 57° Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que exhorta a los estados a incorporar la discriminación estructural que impide el acceso a los

68 La región Ica contiene el mayor índice de hipertensión arterial en el país, siendo la diabetes y dislipidemia (colesterol y triglicéridos) las otras causas de morbilidad. Eso se debería a la predisposición genética de las personas afroperuanas (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2015).



servicios de atención de salud de calidad a favor de los miembros de ciertos grupos sociales, entre ellos las personas afrodescendientes.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad en el Trabajo del MTPE tiene competencia en la formulación de los lineamientos, mientras que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es la unidad que ejecuta acciones de supervisión y fiscalización laboral, con facultades de investigación y sanción. Dicha dirección general del MTPE ve conveniente que el punto focal en el sector que asuma la tarea de supervisar y monitorear el cumplimiento de las acciones estratégicas del PLANDEPA 2016-2020 recaiga sobre la Secretaría General, atendiendo a su funciones y competencias. En tanto, a través de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, la Secretaría General ha precisado que no es necesaria la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) toda vez que, según sus artículos 52 y 53, dicha dirección es la encargada de proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad, lo que incluye a las personas afrodescendientes.

De otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para Perú observó que las personas afroperuanas enfrentan condiciones laborales no adecuadas, que se reflejan en que el 73,2 % que se encuentra empleado no cuenta con un contrato laboral firmado, es decir, trabajan en la informalidad (OIT, 2019), condición que, según el Estado peruano, se agudiza en el caso de las mujeres afroperuanas.<sup>69</sup>

Esto es más evidente en el contexto de emergencia sanitaria, a consecuencia de la pandemia por la Covid-19. Personas y organizaciones como la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Perú (FENTTRAHOP) han advertido un vacío legal en torno a la situación de las empleadas del hogar —entre ellas, varias mujeres afroperuanas— en un contexto de restricción de libertades civiles, a fin de proteger adecuadamente su integridad y sus derechos humanos.

### 3.1.4. *Medidas y avances identificados*

Algunos avances del Estado en la protección de los derechos humanos y en la visibilidad del pueblo afroperuano son los siguientes: instauración del Día de la Cultura Afroperuana, declaratoria del Perdón Histórico, incorporación de la cultura y problemática afroperuanas en el currículo escolar, acciones normativas y legales contra la discriminación y el racismo, incorporación de especialistas al Viceministerio de Interculturalidad del Mincul a fin de formular políticas a favor de las personas afroperuanas, y la apertura del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para generar estadísticas étnicas

69 Véase: OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) – Perú (Ratificación: 1970). Comentarios de los órganos de control. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101\\_COMMENT\\_ID:3956260](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3956260)

que posibiliten conocer mejor la problemática actual de las personas afroperuanas.

La aprobación del PLANDEPA 2016-2020 constituye la medida más significativa a favor de las personas afroperuanas tras la creación, en 2013, de la Dirección de Políticas para la Población Afroperuana, “unidad encargada de diseñar e implementar políticas, planes programas de protección, promoción de derechos y desarrollo de la población afroperuana, garantizando su desarrollo con identidad, en un marco de la igualdad de derechos”.<sup>70</sup>

También en 2013, a través de la Resolución Jefatural 167-2013-INEI, el INEI conformó el Comité Técnico Interinstitucional sobre Estadísticas de Etnicidad (CTIEE) a partir del cual se elaboró una propuesta metodológica para la autoidentificación de personas indígenas y afroperuanas para la construcción de un Sistema de Estadísticas Étnicas en el Perú.

Asimismo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020) valora la elaboración de varios estudios y publicaciones sobre las personas afroperuanas y la discriminación, la conformación del Consejo Nacional Afroperuano y el Grupo de Trabajo sobre la población afroperuana, el trabajo de la Defensoría del Pueblo en la promoción de los derechos de las personas afroperuanas y el asesoramiento en materia de aplicación de las políticas contra la discriminación, y la inclusión por primera vez en el Censo Nacional 2017 de una variable de autoidentificación étnica.

También destaca las campañas para abordar los estereotipos negativos y prejuicios raciales, incluyendo los Carteles contra el racismo y las Pequeñas acciones para alcanzar grandes objetivos. Se suman la iniciativa Alerta contra el racismo, que visibiliza la problemática a través de un observatorio, y las campañas Un país sin racismo, Ponte alerta y Tarjeta Roja al Racismo, esta última en el ámbito del fútbol.

En 2018, a través del Decreto Supremo 015-2018-MTC, se modificó diversos artículos del Reglamento de la Ley de Radio y Televisión. Así, se dispone que los Códigos de Ética deben incluir los principios establecidos en el artículo II del Título Preliminar y en el artículo 33 de la Ley y, primordialmente, deben considerar los principios de defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, de valoración positiva de la diversidad cultural y de no discriminación.

En el campo educativo el Estado ha tenido algunas iniciativas importantes,

<sup>70</sup> ROF del Mincul, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC. Artículo 89. De las funciones de la Dirección de Políticas para la Población Afroperuana.



aunque de forma limitada y claramente inconexas.<sup>71</sup> En tal sentido, el problema de esas iniciativas es que son aisladas y no forman parte de políticas sociales de largo aliento. Así,

[s]i bien por lo limitado de su impacto estas acciones no se pueden considerar como políticas públicas del sector, de algún modo forman parte de las demandas y los logros de las organizaciones afroperuanas [...]. En general, existe un consenso en que el avance de las políticas estatales hacia la población afroperuana es muy débil, bastante desarticulado y, a todas luces, insuficiente. Esto se hace patente sobre todo si se le compara con los logros alcanzados en otros países de la región<sup>72</sup> (Valdivia, 2013, p. 62)

Un avance importante también ha sido la conformación de la Mesa de Trabajo de la Mujer Afroperuana creada en conjunto por el Estado y 16 organizaciones de la sociedad civil, y con plan de acción para el periodo 2010-2015, que constituye un espacio de representación e interlocución demandado por años por las organizaciones afroperuanas lideradas por mujeres. Dicha Mesa de Trabajo permitió incluir a la mujer afroperuana en el proceso de consulta del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017; con esa finalidad, se realizó un evento con las representantes de las mujeres afroperuanas a fin de recabar sus aportes en temas como la incorporación del enfoque intercultural en las políticas del Estado, la realización de una investigación sobre las patologías médicas de alta prevalencia en las mujeres y la disminución de mensajes racistas en los medios de comunicación.

Asimismo, el 15 de marzo de 2017, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó en Ginebra el informe de resultado del Examen Periódico Universal (EPU) sobre Perú. De acuerdo con el informe presentado por la delegación peruana, nuestro país acogió 177 de las 182 recomendaciones hechas por los estados en el Consejo de Derechos Humanos durante el tercer ciclo del EPU y tomó nota de otras cinco.

Por su parte, en 2019, la Comunidad Andina de Naciones (CAN) formuló el Plan Quinquenal Andino (2019-2024) para la Implementación de la Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2015-2024). La Mesa del Pueblo Afrodescendiente de la Comunidad Andina, en coordinación

71 Para conocer el detalle de las medidas del Estado en el sector Educación, véase: Valdivia (2013, pp. 60-62).

72 Valdivia (2013) menciona que en Brasil existe una Secretaría Especial para la Promoción de la Igualdad Racial, con rango ministerial, que despliega propuestas basadas en acciones afirmativas. En Colombia existe la Ley 70, que protege la identidad cultural afrocolombiana y reconoce el derecho a la propiedad colectiva de las denominadas “comunidades negras”. En un reciente informe sobre la implementación de pactos y convenios internacionales relacionados con las personas afrodescendientes, el PNUD concluye que “En comparación con Colombia y Ecuador, Perú presenta escasos logros institucionales en materia de reconocimiento y garantía de los derechos humanos de los afroperuanos y en la lucha contra el racismo y la discriminación racial” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010, p. 105).

con la Secretaría General de la CAN y los gobiernos de los países miembros, deberá rendir cuentas periódicamente sobre la ejecución de esta medida, según lo dispone la Decisión 845 de la CAN.

### 3.1.5. *Identificación de actores*

- Ministerio de Cultura (Mincul)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi)
- Congreso de la República
- Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## 3.2 **Pilar II: la responsabilidad de las empresas de Respetar los derechos humanos**

Entendiendo el deber de Respetar como la obligación de las empresas de cumplir con la normativa nacional y establecer mecanismos de debida diligencia y conducta empresarial responsable para la promoción y la realización de los derechos humanos de todas las personas, en especial, de las personas afroperuanas y en el ámbito de su competencia, se hizo pertinente recopilar información a partir del principal problema que afecta a este grupo social: el racismo y la discriminación racial. Asimismo, se revisó documentos y casos particulares a fin de tener una aproximación sobre la situación de las personas afroperuanas en relación con el ámbito de las actividades empresariales.

Del total de PEA afroperuana (41,4 %), hay un 14,4 % que manifiesta haber sido víctima de discriminación durante la postulación a un empleo, y un 9,7 % en el centro de trabajo. Además, el 4 % no busca trabajo porque cree que no lo va a encontrar, mientras que un 0,7 % se siente cansado de buscar uno (Ministerio de Cultura, 2015). Resulta importante señalar que algunos actos de discriminación pueden no ser asumidos como tal, dado que son normalizados.





La Defensoría del Pueblo (2019) encuentra que el 31,1 % de jefes de hogar afroperuanos indica haber sufrido discriminación y agresiones verbales en la calle o transporte público, con mayor impacto en las mujeres. En tanto, el 9,2 % percibe discriminación en el centro laboral, el 9,6 % en lugares de consumo y el 7,5 % en hospitales.<sup>73</sup>

En ese sentido, el desarrollo de este pilar está enfocado en cuatro aspectos: 1) Acceso al trabajo, 2) Empleabilidad y ambiente laboral; 3) Relaciones de consumo; y 4) Publicidad y medios de comunicación.

### 3.2.1 *Acceso al trabajo*

Es usual que en las convocatorias laborales exista un conjunto de prejuicios y estereotipos que condicionan y hasta determinan los procesos de selección en las empresas: por ejemplo, aun cuando un postulante afroperuano tenga el mismo capital humano que uno percibido como blanco o como mestizo es probable que no sea elegido para determinado puesto de trabajo.<sup>74</sup>

Kogan (2014) explica que los reclutadores de empresas, en general, entienden lo poco ético que resulta la discriminación para las empresas, pero no son ajenos a estereotipos negativos reforzados permanentemente en medios de comunicación: “que el pensamiento crítico no es para ‘negros’ o que solo los ‘blancos’ están hechos para tomar decisiones y para el liderazgo”, además de tener no tener ‘buena presencia’, etc.

Un caso ilustrativo ocurrió en marzo de 2013, cuando en el suplemento ‘Ap-titus’ del diario El Comercio apareció una oferta laboral que solicitaba receptionistas para la empresa de enseñanza superior Telesup. Algunos requisitos eran tener “tez clara” y “buena presencia”, elementos prohibidos por el orde-

73 Las personas consultadas pueden haber seleccionado más de una opción, ya que la discriminación no es privativa de un solo ámbito. El hallazgo corresponde a la campaña nacional “Apúntate contra el racismo”, realizada por el Centro de Estudios y Promoción Afroperuanos (Lundu, 2010).

74 «En las convocatorias de trabajo, es usual que la decisión de la persona o del comité de selección se tome en función de la fotografía de los postulantes. Entre un afro y un blanco, ¿a quién es más probable que elijan y por qué? Claro que depende el trabajo, pero, en general, la imagen influye mucho, sobre todo si es para un cargo importante. Y luego está esa absurda creencia de que “los negros solo piensan hasta las 12”, eso aún se sigue creyendo, así sea como una broma». Entrevista con Oswaldo Bilbao, director ejecutivo del Centro de Desarrollo Étnico (CEDET).

namiento jurídico.<sup>75</sup>

Según Chang (2018), las convocatorias de trabajo no deben emplear parámetros arbitrarios o subjetivos basados en criterios discriminatorios, sino centrarse en requisitos objetivos que permitan contratar a una persona idónea para el puesto a cubrir: nivel de preparación, nivel académico, experiencia, aptitudes, idiomas y otros requisitos sustentados únicamente en las habilidades o competencias para el puesto.

Al respecto, la Defensoría del Pueblo ha advertido una peligrosa subjetividad que existe en el proceso de selección de personal en razón de que el marco legal prohíbe trazar requisitos injustificados, y por tanto el criterio de reclutamiento basado en prejuicios y estereotipos negativos ya no suele ser explícito, sino que se maneja de manera interna en las empresas o se camufla bajo otras excusas.<sup>76</sup>

Testimonios recogidos en Kogan, Fuchs y Lay (2013) sobre la discriminación racial en el ámbito empresarial de Lima Metropolitana resultan particularmente interesantes en cuanto a la aceptación de esa problemática en el sector, pero no en la empresa donde trabajan los entrevistados. Así, uno de los entrevistados para este estudio comenta: “«Si creo que puede haber racismo en otras empresas. Me parece que es mediano, creo que ha disminuido en los últimos años. Aquí no hay racismo, todos son evaluados por igual, seleccionados por igual»” (Kogan, Fuchs & Lay, 2013 p. 65). Otro sostiene: “«Tienes que pensar en qué persona pones para ciertas cosas. Yo no lo vería como un tema de ‘esta tiene plata y esta no’ o ‘esta es blanca y esta es morena’, sino a qué target me estoy dirigiendo y a quién me conviene poner. Y de repente esas conversaciones se tienen a niveles privados, y después ya busca afuera sin dar explicación»” (Kogan, Fuchs & Lay, 2013, p. 66).

La discriminación racial en postulaciones de trabajo ocurre en empresas de distinto tamaño y rubro. En 2010 el MTPE encontró que las empresas del rubro de servicios son las que cometen más actos de discriminación en sus

75 Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270 Ley contra actos de discriminación. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR. En el suplemento ‘Aptitus’ se identificó otros avisos con requisitos también prohibidos cuando no están debidamente justificados, como la edad, el origen y las características físicas. Para la CONFIEP, sin embargo, describir estas situaciones constituye una generalización de tal conducta en todo el sector empresarial, en tanto estiman que se trata de apreciaciones equivocadas e incorrectas. Véase: Caso Telesup. Disponible en <https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=452704>

76 “La discriminación presenta problemas particularmente delicados en el aspecto probatorio que podrían limitar –eventualmente– la eficacia de una investigación constitucional, penal o administrativa. Ello es así porque generalmente estos actos se presentan en forma encubierta, aparentando ser legítimos y ocultando en realidad un motivo prohibido” (Defensoría del Pueblo, 2009, p. 85). Informe disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-005-2009-DP-ADHPD-vf.pdf>



ofertas laborales en un universo de 28 casos sancionados.<sup>77</sup>

Por su parte, Galarza, Yamada y Zelada (2015) evidencian que los postulantes percibidos como blancos tienen una ventaja diferencial frente a los afroperuanos: incluso cuando no se muestren fotografías —factor determinante, teniendo en cuenta el indicador de “belleza” subjetiva—, los apellidos escogidos tienden a ser predominantemente de origen extranjero. Kogan (2014) agrega: “A pesar de que muchas empresas se cuidan, a través de protocolos, para evitar todo tipo de discriminación en los procesos de reclutamiento, ello resulta un asunto complejo”, ya que depende directamente de los reclutadores, del rubro de la empresa o de los dueños, gerentes y accionistas.

### 3.2.2 *Empleabilidad y ambiente laboral*

Las personas afroperuanas se enfrentan a posibilidades de empleo que los relega de ciertos espacios y los encasilla en otros, con base en prejuicios y estereotipos negativos. Así como tienen desventaja en convocatorias para cargos de desempeño ejecutivo, toma de decisiones o atención al público, suelen ser contratados para ocupaciones que reproducen el pasado esclavista desde la colonia.

Es el caso de algunas empresas funerarias que ofrecen el servicio de carga de féretros por parte de hombres afroperuanos, o de empresas hoteleras y casinos de alta categoría donde trabajadores afroperuanos son vestidos con ropa diferenciada —usualmente con saco de cola y sombrero de copa— que reproduce el estilo colonial, para desempeñar determinadas funciones de servicios a los clientes.

Y aunque el Estado peruano ha expresado su preocupación por estos actos que constituyen claras manifestaciones de discriminación racial<sup>78</sup> y, por ende, una afectación a los derechos humanos, esas prácticas no son exclusivas del sector privado. Hasta hace algunos años, la Municipalidad Metropolitana de Lima todavía contrataba afroperuanos para conducir los servicios de carruaje en la Plaza Mayor de la capital.

Por otro lado, las mujeres afroperuanas también se enfrentan a una situación de vulnerabilidad en el trabajo, al estar relegadas de ciertos empleos y

77 Véase: Andina. (2010). Empresas de servicios son las que cometen discriminación en ofertas laborales, señala el MTPE. Lima. Disponible en <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-servicios-son-las-cometen-discriminacion-ofertas-laborales-senala-mtpe-298557.aspx>

78 En carta emitida en 2010, el entonces Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) expresó su preocupación por estas prácticas discriminatorias y exhortó a las empresas a evitarlas. Disponible en <https://justo.com.pe/mimdes-expresa-preocupacion-por-uso-de-afroperuanos-en-agencias-funerarias/>

asociadas más con ocupaciones de mantenimiento: limpieza, cocina, lavandería, costura, servicio doméstico, etc., trabajos ejercidos en algunos casos de manera independiente o bajo contratos que no necesariamente reconocen de forma adecuada todos sus derechos laborales.

CEDEMUNEP (2009) halló que solo un 19,2 % de mujeres afroperuanas admite haber sido discriminada o marginada en su centro de trabajo, mientras que un 80,8 % señala no haber sido víctima de discriminación o marginación.<sup>79</sup> Por regiones, se muestra que en el norte un 26,7 % de mujeres dice haber sido discriminada; en el centro (Lima), un 15,7 %; y en el sur, un 22,4 %.

Es relevante mencionar también que el pueblo afroperuano continúa vinculado, sobre todo en las regiones con una larga tradición agrícola —Piura, Lambayeque e Ica—, a trabajos en el sector agroindustrial, empleado por empresas azucareras, algodoneras o vitivinícolas como mano de obra (Miranda, Zorrilla & Arellano, 2013). Es importante indicar que no se ha encontrado estudios que describan, desde la evidencia, la situación de respeto de los derechos humanos de estos trabajadores.

Ya sea con alusiones directas e indirectas, bromas racistas, trato diferenciado injustificado, indiferencia u otros factores condicionados por los prejuicios y estereotipos negativos, las personas afroperuanas están continuamente en riesgo de enfrentar un ambiente de discriminación y hostilidad en el trabajo. Como explica el Mincul (2017b), en ámbitos profesionales es poco probable que se produzca discriminación explícita, pero está presente de muchas otras formas: desde la desconfianza solo por la imagen hasta la incredulidad respecto de las capacidades de la persona, pasando por la tendencia a atribuirle determinados rasgos o exotizar a la persona, creyendo que es chabacano, vulgar o pintoresco por su identidad.

Esto conlleva situaciones adversas como no considerar las propuestas o la opinión de una persona afroperuana, pasar por alto sus méritos para un ascenso, no reconocerle beneficios o, en el peor de los casos, tener actos de racismo explícitos. Asimismo, existe el riesgo de revictimización y falta de protección para las víctimas que denuncian actos de racismo o de discriminación racial. En 2012, una ciudadana afroperuana denunció que una de sus compañeras de trabajo —con un cargo de mayor jerarquía— de la empresa de servicios de agua potable Sedam Huancayo, en Junín, le había increpado “negra cocodrilo” y sacudido la ropa en forma despectiva, en presencia de algunos usuarios de la empresa y compañeros de trabajo.

79 El análisis de este resultado implica tener en cuenta cómo afecta el racismo y la discriminación racial en las mujeres afroperuanas, que en su mayoría pasan no solo por un proceso de negación, sino también de “vergüenza”. Ello explicaría ese porcentaje mayoritario, de acuerdo con lo señalado por Cecilia Ramírez, de CEDEMUNEP.



Lejos de disculparse, la compañera agregó, con el fin de humillarla: “En realidad es un insulto para el cocodrilo”, riéndose de manera burlona.

Tras ello, la Comisión Especial de Procesos Disciplinarios de la empresa concluyó que no era posible dar por cierta la versión de la denunciante y que el caso no ameritaba la apertura de un proceso administrativo sancionador por lo que solo recomendó a las partes “guardar respeto mutuo”, pues de persistir en dichas actitudes la empresa iba a “tomar las acciones correspondientes” (Defensoría del Pueblo, 2013, p. 54).

La decisión fue ratificada siete meses después, a través de una resolución del directorio de la empresa que declaraba infundado el recurso de apelación interpuesto por la denunciante, con lo cual se daba por agotada la vía administrativa. Luego de que la denunciante —quien, además, es una persona con discapacidad— acudió al Poder Judicial para continuar con su denuncia, la empresa decidió despedirla. Finalmente, en 2014, la justicia falló a su favor y dictó sentencia por el delito de discriminación racial contra el gerente general y el jefe de Recursos Humanos y Relaciones Industriales de Sedam.<sup>80</sup>

Según la información estadística de la Sunafil, desde el 2014 hubo más de 230 empresas e instituciones sancionadas hasta con más de medio millón de soles a través de resoluciones en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que las sanciones corresponden a afectaciones en general en el aspecto citado, y no específicamente sobre discriminación racial contra personas afroperuanas.<sup>81</sup>

En el sector empresarial,<sup>82</sup> y en el de trabajo en general, los principales problemas para una persona afroperuana frente a situaciones de racismo o discriminación racial son la falta de pruebas o evidencias para denunciar, la falta de solidaridad o empatía de los compañeros, el temor a posibles represalias del empleador y el rechazo a un proceso largo, complicado y agotador que podría no tener el resultado esperado.

En otros ámbitos, como en el deporte —considerando a las administraciones deportivas como empresas—, también existen manifestaciones de

80 Paralelamente, la empresa acusó a la denunciante de haber sustraído dinero de la sede. La afectada contó con el apoyo del sindicato de trabajadores. Véase: El Comercio. (2015). Mujer víctima de racismo: “Es triste recordar las agresiones”. Lima. Disponible en <https://elcomercio.pe/peru/junin/mujer-victima-racismo-triste-recordar-agresiones-243777-noticia/>

81 Véase: Lista de resoluciones de sanción. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1BDGYs5JFX1EYalm0Mwv-ggYPz0iQJXFR/view>

82 Es importante mencionar que el sector empresarial formal fue invitado a participar directamente en la formulación del presente informe; sin embargo, se abstuvo de brindar alcances sobre el tema materia del documento.

racismo explícito. Fue el caso del futbolista afroperuano Jhoel Herrera, quien en 2015 fue víctima de una agresión racista durante un partido de su equipo, Real Garcilaso, contra el club Melgar de Arequipa. Al respecto, la Comisión de Justicia de la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP) resolvió sancionar al club Melgar con el cierre de su tribuna. Herrera declaró sobre este caso: “Algo que debemos hacer es no dejar pasar las agresiones racistas, porque cuando las dejamos pasar le estamos diciendo a las personas que discriminan que está bien, y no es así”.<sup>83</sup>

### 3.2.3. Relaciones de consumo

Una relación de consumo es una relación jurídica entre un proveedor y un consumidor con fines comerciales. La discriminación en las relaciones de consumo se manifiesta en aquella interacción en la que una de las partes ve afectado o vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación, lo cual puede producirse de consumidor a proveedor o viceversa; en este último caso, debido a ciertas políticas empresariales, a la falta de ellas o por criterio personal en contra del consumidor o potencial consumidor.<sup>84</sup> Así, en el primer caso, se ha reportado tratos desdeñosos y maltratos por parte de clientes hacia trabajadores afroperuanos: por ejemplo, mozos o meseras en restaurantes, conductores de empresas funerarias, vendedores de productos o servicios, y personal de seguridad privada (Ministerio de Cultura, 2017b). De otro lado, en el segundo caso, se ha registrado actos de discriminación hacia personas afroperuanas en el acceso a bienes o servicios que deben ser vendidos o puestos a disposición en igualdad de condiciones, siempre que existan iguales condiciones de hecho<sup>85</sup> (Indecopi, 2015).

El Indecopi considera que el pueblo afroperuano se encuentra propenso a ser víctima de actos de discriminación en tanto registra una histórica situación de vulnerabilidad. Y esos actos discriminatorios, además de evidenciar una transgresión a un derecho fundamental, provocan una distorsión en el mercado, generando desigualdad. En esa línea, la Comi-

83 Véase: El Comercio. (2019). Jhoel Herrera: “Cuando el racismo llega a los hijos es mucho más doloroso”. Lima. Disponible en <https://elcomercio.pe/somos/historias/jhoel-herrera-racismo-llega-hijos-doloroso-noticia-618231-noticia/>

84 El Código de Protección y Defensa del Consumidor prohíbe la discriminación en el consumo calificándola como una infracción administrativa. Ya sea por iniciativa propia o por la denuncia de un consumidor afectado, el Indecopi puede iniciar un procedimiento administrativo, tras lo cual, de comprobarse la infracción, tiene la facultad de imponer multas y ordenar el cumplimiento de las medidas correctivas.

85 Hasta junio de 2019, la Sala Especializada en Protección al Consumidor del Indecopi interpretó la existencia de dos conductas infractoras: discriminación y trato diferenciado ilícito. A partir de 2020, bajo una conformación distinta, la Sala cambió el criterio y estableció que la prohibición legal debe ser entendida como un único tipo infractor que engloba “cualquier conducta que afecte el derecho a la igualdad a través de un trato discriminatorio” (Delgado, 2020, p. 28).



sión de Protección al Consumidor (CPC) del Indecopi determinó en 2007 que “la discriminación por raza [...] es un comportamiento deleznable que afecta gravemente los derechos fundamentales de las personas que son objeto de dicha práctica, quienes por prejuicios y actitudes intolerantes reciben un trato no acorde con la dignidad humana”.<sup>86</sup>

En 2012, una persona afroperuana denunció trato discriminatorio en la discoteca Rock Bar, en el bulevar de Asia (Lima), luego de que se le negara el ingreso al establecimiento. La discoteca alegó que aplicaba una política de selección de clientela según la cual solo se permitía el ingreso de invitados. Sin embargo, sí se permitió el ingreso de una persona de tez blanca que no estaba en la lista de invitados y que solo presentó su DNI. Mediante la Resolución N° 1145-2013/CC2, la CPC halló responsable a la discoteca Rock Bar de prácticas discriminatorias, y la sancionó con una multa de 50 UIT. Según concluyó, las normas de protección al consumidor no distinguen la responsabilidad de los proveedores entre aquellos que prestan servicio directamente y quienes lo hacen a través de terceros. En consecuencia, la responsabilidad recae en el proveedor que se vale de estos para brindar su servicio ya que, en las relaciones de consumo, los proveedores suelen actuar a través de sus empleados, independientemente del régimen laboral o contractual (Indecopi, 2015).

Pero la discriminación suele ser un hecho de difícil probanza en razón de la velocidad con que ocurren las actividades comerciales y los nulos o muy escasos incentivos que existen para que los afectados por conductas discriminatorias recurran a mecanismos de denuncia. Uno de ellos es la negativa del Libro de Reclamaciones en un establecimiento comercial.

En muchos casos, el trato diferenciado es negado por el proveedor denunciado y, por tanto, controvertido, siendo que han aceptado como pruebas reclamos presentados en el Libro de Reclamaciones que no fueron observados por el proveedor en su momento, o grabaciones en audio o video de conversaciones de los denunciantes con el personal de las denunciadas (Delgado, 2020).

La persona que denuncie ante el Indecopi haber sido discriminada debe probar la existencia de un trato diferenciado por parte del proveedor hacia el consumidor. De no acreditarse ese trato, “no se considera probada la discriminación en el consumo y la denuncia es declarada infundada” (Delgado, 2020, p. 29). En caso se acredite el trato diferenciado, la carga de la prueba se invierte y corresponde al proveedor demostrar que ese trato se debió a una causa objetiva y razonable. De ser así, ese trato

86 Véase: Caso resuelto en el Expediente N° 2188-2006/CPC, iniciado de oficio contra Gesur SAC (discoteca Café del Mar), Resolución N° 1029-2007/TDC-Indecopi del 18 de junio de 2007.

se considera lícito y la denuncia es declarada infundada, “salvo que el denunciante o Indecopi, dependiendo del caso, acrediten que ello es un fraude para encubrir una práctica discriminatoria, para lo cual es válida la utilización de indicios y otros sucedáneos de los medios probatorios” (Delgado, 2020, p. 29).

Además, si el proveedor no demuestra la existencia de una causa objetiva y razonable que justifique el trato diferenciado, se considera probada la discriminación en el consumo y la denuncia es declarada fundada, con el respectivo procedimiento y las sanciones de ley.

La Sala Especializada en Protección al Consumidor del Indecopi ha reconocido en su jurisprudencia la dificultad probatoria que enfrentan las víctimas de discriminación en el consumo, lo cual justifica legal, jurisprudencial y doctrinariamente la flexibilización de la carga probatoria de este tipo de denuncias en el marco de un enfoque de derechos humanos (Delgado, 2020).

#### 3.2.4. *Publicidad y medios de comunicación*

Las empresas de publicidad y comunicación tienen un rol particularmente importante en el ámbito del respeto de los derechos humanos ya que el servicio que brindan —el contenido de sus publicaciones— no se limita o termina en una relación de consumo, sino que influye directamente en la formación de la opinión pública y, por tanto, de cultura e identidad.<sup>87</sup>

En dicho marco, el observatorio de radio y televisión de la plataforma Alerta contra el racismo, con datos del Mincul al 2018, señala que el 37 % de personas afroperuanas no se siente representado en los programas de televisión.<sup>88</sup> Además, 39 % de peruanos considera que en la televisión se difunde frecuentemente contenido discriminatorio, de acuerdo con cifras del Consejo Consultivo de Radio y Televisión (CONCORTV) al 2017.

<sup>87</sup> Véase: “Los medios tienen la capacidad de transformar en tema público cualquier contenido que tratan. Por esta razón, han adquirido una importancia central en la formación de la opinión pública y en la definición de los procesos culturales, funcionando como aliados del desarrollo. La mediatización creciente de las sociedades ha convertido a los medios de comunicación en árbitros de la escena pública, constructores de la realidad y mediadores de la participación político-social [...] Se tornan espacios privilegiados en la construcción de lo público, escenarios de disputa por el poder de la significación” (Unicef, 2006, p. 57).

<sup>88</sup> Véase: Ministerio de Cultura. (s/f). Alerta contra el racismo. Observatorio de radio y televisión. Disponible en <https://alertacontraelracismo.pe/observatorio>





Se trata de un problema público, en razón de que las empresas de comunicación garantizan derechos y libertades,<sup>89</sup> y deben contribuir con el Estado en la educación y la cultura.<sup>90</sup> Además, el medio utilizado —el espectro radioeléctrico— es un bien público.

Las manifestaciones de racismo en los medios de comunicación se manifiestan a través de la invisibilidad de las personas afroperuanas, sea total o parcial. En el segundo caso, se trata de un reforzamiento de estereotipos o prejuicios a través de la burla o la caricatura. En ese entender, los actos de discriminación pueden ser: subalternos, cuando se refuerza la relación entre etnicidad y clase social; exóticos, cuando se presenta o exalta determinadas características o expresiones culturales desde una perspectiva que distingue a una comunidad como un ‘ellos’ que impide formar parte de un ‘nosotros’; y violentos o irracionales, cuando una comunidad es representada como carente de racionalidad y predispuesta a seguir pulsiones asociadas a la violencia, la agresividad o los malos hábitos.<sup>91</sup>

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020) observa que las representaciones de personas afroperuanas que invocan estereotipos y prejuicios raciales de larga data, incluyendo el uso de la cara negra (*blackface*) y el descenso de categoría de los afroperuanos a un estatus negativo o secundario, son evidentes en la publicidad de los productos de consumo y en la programación en los medios.

Uno de los casos más recientes e ilustrativos que evidencia la falta de filtros de las empresas de comunicación en las decisiones de producción, contenido y publicación de los mensajes es el de la campaña denominada “Modo Cama”, de la empresa Saga Falabella y la agencia publicitaria Circus Grey. En setiembre de 2018, ambas empresas impulsaron un comercial de colchones en el que se presentaba a una mujer afroperuana como alguien “diferente”, desordenada y antihigiénica. El Mincul advirtió el hecho, Saga Falabella lamentó lo sucedido y el Indecopi inició un procedimiento administrativo sancionador contra

89 Constitución Política del Perú. Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho: 4) A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

90 Constitución Política del Perú. Artículo 14. Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

91 Véase: Ministerio de Cultura. (s/f). Alerta contra el racismo. Observatorio de radio y televisión. Disponible en <https://alertacontraelracismo.pe/observatorio/racismo-y-medios-de-comunicacion>

ambas empresas por infringir el principio de adecuación social.<sup>92</sup>

Finalmente, la Comisión de Fiscalización de la Competencia Desleal (CCD) del Indecopi sancionó administrativamente con una multa de 20 UIT (S/ 84 000) a Saga Falabella y a la agencia Circus Grey por difundir un anuncio publicitario que inducía a cometer actos de discriminación por motivo de raza hacia las personas afroperuanas. No hubo, sin embargo, acciones en torno a la plataforma en la que el comercial fue difundido: la televisión, pese a que forma parte de la cadena de suministro.

En ese sentido, el problema de la discriminación y el racismo en el ámbito de la publicidad debe ser abordado en tres escenarios: la empresa que contrata la publicidad, la agencia de publicidad que diseña y produce la campaña, con sus respectivas piezas publicitarias, y la empresa de comunicación o plataforma que permite la difusión de esos mensajes.

Es importante considerar que en Perú la publicidad tiene un componente aspiracional, es decir, que muestra el tipo de persona que se aspira a ser o el contexto en el que se espera estar, a través de la adquisición y el disfrute de un determinado producto o servicio. Y dado que en los comerciales y piezas gráficas publicitarias prima un modelo de belleza o de éxito que relega a ciertos grupos sociales, el público se ve expuesto a mensajes peligrosos<sup>93</sup>.

Algunas marcas o productos creados con base en prejuicios hacia afroperuanos son: turrón de Doña Pepa de Field, carbón Negrito de Inversiones Negrito SAC, chocotaza Herbi de Oro Verde, Pizza Africana de Pastipizza (hoy Rústica), productos de limpieza Ña Pancha del Grupo Cala, y Negrita de Alicorp.

En un intento por dar muestras de inclusión y/o diversidad, algunas marcas o empresas han actuado a favor del pueblo afroperuano, aunque solo haya sido de manera superficial y no necesariamente como una iniciativa de mejorar las políticas empresariales, incorporando en

92 El principio de adecuación social está previsto en el literal a) del artículo 18 de la Ley de Represión de la Competencia Desleal (Decreto Legislativo N° 1044), que establece que los actos contra el principio de adecuación social consisten en la difusión de publicidad que tenga por efecto, inducir a los destinatarios del mensaje publicitario a cometer un acto ilegal o de discriminación u ofensa por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

93 «En el fondo la mayoría de peruanos aspira a ser blanco, aunque no lo sea. Le atrae y le parece que es como si fuera de un sector superior. Es un racismo que tiene una funcionalidad económica». Entrevista a Wilfredo Ardito, abogado, catedrático y activista de derechos humanos. Disponible en <https://youtu.be/4W-DMw9L0TE>



sus actividades o en su ámbito de acción un enfoque de derechos humanos.<sup>94</sup>

Ahora bien, en una encuesta del Mincul (2017a), a la pregunta Dígame si está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “Muchos medios de comunicación (como la TV) promueven la discriminación”, casi el 70 % de los encuestados dijeron estar de acuerdo o completamente de acuerdo. En ese sentido, el comportamiento de los individuos de una sociedad está estrechamente relacionado con el contenido de los mensajes difundidos a través de los medios de comunicación. No obstante, también

la representación de la población afroperuana en los medios de comunicación es el reflejo de los prejuicios y estereotipos relacionados con factores sociales, históricos y culturales. Estas imágenes colectivas son reforzadas y reproducidas en los medios nacionales, que generalmente retratan a los afroperuanos y afroperuanas como seres con poca capacidad intelectual, proclives a la criminalidad y comúnmente situados en posiciones de subordinación (Ministerio de Cultura, 2017a, p. 124).

La Comisión Nacional Contra la Discriminación (CONACOD) identifica los siguientes patrones en los medios de comunicación peruanos: predominancia de personajes blancos, principalmente en los noticieros y programas informativos; invisibilización y/o conversión en motivo de burla de personajes andinos, amazónicos y afroperuanos; y contrastes étnicos que sirven para reforzar las jerarquías de roles sociales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Uno de los casos más notorios ha sido el programa de televisión “El Es-

94 En setiembre de 2019, la activista afroperuana Natalia Barrera relató que la empresa Ésika la había llamado, a ella y a una compañera también afroperuana, para el lanzamiento de su campaña “súper empoderadas y súper diversas”. Ante la demanda de Barrera por que la empresa apueste por una verdadera integración de la comunidad afroperuana, y no se quede solo en esa muestra de inclusión con fines publicitarios, una representante de la empresa le comentó que “había invitado chicas de moda y belleza, pero también quería gente cool y street (calle)”, por lo que la activista consideró que la iniciativa de Ésika era solo comercial y buscaba cumplir con su “cuota de diversidad”. Véase: Publicación completa. Disponible en <https://web.facebook.com/Chica.afroperuana/posts/2550460151641709>. Por otro lado, en Kogan, Fuchs y Lay (2013, pp. 38-39), se evidencia, a través de un testimonio, el criterio de marketing en algunas empresas: «Cuando voy a poner una anfitriona para un evento en La Huaka, en Asia, busco a una chica apropiada para el target. Y busco a una modelo que sea blanca, pelo negro o rubia, porque en ese nivel va ese tipo de gente, entonces busco a alguien que le vaya al segmento. Ni pongo a una rubia en el evento en Villa El Salvador, ni pongo a una morena en el evento en La Huaka. Sí piensas en eso, porque tienes que pensar a qué target estás yendo. Un chico más humilde no va a ir a venderle una tarjeta de crédito a un gerente general de una empresa, porque lo va a mirar mal. Porque ¿qué puede pensar el gerente general del producto por el vendedor?».

pecial del Humor”, espacio en señal abierta en que el actor cómico Jorge Benavides representaba a un hombre afroperuano bajo la secuencia del ‘Negro Mama’, cuyas acciones estaban relacionadas con actos delincuenciales y hasta de canibalismo.

En 2010, la directora del Centro de Estudios y Promoción Afroperuanos (LUNDU), Mónica Carrillo, denunció los actos racistas que se presentaban en la secuencia del ‘Negro Mama’. El caso llegó hasta el tribunal de la Asociación Nacional de Anunciantes (ANANDA), entidad encargada de regular el contenido de los programas televisivos. La controversia, después de intentos de conciliación entre LUNDU y Jorge Benavides, terminó en una sanción económica de 20 UIT (74 mil soles) y pedido de disculpas por parte del comediante, aunque no en los términos requeridos por LUNDU ni atendiendo al pedido de cancelación del programa. Solo se logró una supuesta moderación del personaje, en la medida en que ya no “participó más en actividades delictivas”, pero mantuvo exagerados rasgos físicos, torpes movimientos y la manera de pensar, entre otros elementos.

Otro caso significativo ocurrió en 2017, en el marco de comentarios previos al encuentro entre las selecciones de fútbol de Perú y Ecuador. El conductor Philip Butters, quien tenía a cargo un espacio en el canal de televisión Willax, se refirió a los jugadores ecuatorianos en los siguientes términos: “no son negros, son cocodrilos de altura, tú le haces ADN a Felipe Caicedo, no es humano, es un mono, gorila, son unos negros apretados que te muerden y te da el ébola”.

En la prensa escrita peruana, existen múltiples ejemplos de mensajes con alusiones racistas, desde exacerbar las características físicas, animalizar a los afroperuanos e hipersexualizar a las personas afroperuanas hasta referencias al canibalismo, la antiestética y la propensión a la violencia.

En febrero de 2007, el diario Trome tituló «Eto’o se “engoriló”», en referencia a la molestia expresada por el futbolista camerunés Samuel Eto’o ante la pregunta de un periodista sobre su rendimiento deportivo. En junio de 2003, la revista Somos del diario El Comercio tituló «El invierno se puso negro. Conozca a las nuevas vírgenes de El Carmen», en referencia a la sexualidad de un grupo de jóvenes afroperuanas. En julio de 2011, el diario Líbero tituló «Negro mañoso» para dar a conocer el triunfo del atleta jamaiquino Usain Bolt. En julio de 2011, el diario El Bocón tituló “«Monos” se bajan del árbol» en referencia a la expectativa del equipo de fútbol ecuatoriano frente a un partido con la selección de Brasil.



Entre otros muchos ejemplos, LUNDU<sup>95</sup> encontró que solo entre julio de 2009 y julio de 2010 hubo 350 artículos con tratamiento racista. La situación no mejoró más adelante, ya que entre marzo de 2011 y setiembre de 2012 hubo otros 330 mensajes racistas en los medios de comunicación impresos, siendo los diarios *El Bocón* y *Líbero* los principales medios que publicaban frases ofensivas contra las personas afroperuanas.<sup>96</sup>

La legitimación y continuidad de estas representaciones tienen efectos nocivos en la manera en que la identidad afroperuana es concebida y construida. Según Mosquera (2017), “[e]stas representaciones han reforzado la valoración negativa y la mercantilización de los cuerpos afroperuanos, ya que su construcción ha convertido las características físicas afroperuanas en un producto que puede ser reproducido, comercializado y utilizado para el espectáculo y el entretenimiento” (p. 2), además de la burla. Al respecto, el Mincul (2017c) constata que la mayoría de medios de comunicación no ha tomado en cuenta la normativa de la Ley N° 28278, Ley de Radio y Televisión, y un gran número de ellos —53 % de los titulares de radio y televisión— no ha presentado su código de ética. Y los que lo han presentado, no lo difunden, haciéndose más precaria la posibilidad de participación ciudadana.

Cabe acotar que varios medios de comunicación peruanos están organizados en la Sociedad Nacional de Radio y Televisión (SNRTV), por lo que deben regir sus actividades conforme lo establece su Código de Ética que tiende a asegurar el reconocimiento y la aplicación de los principios enunciados en este; así como en los tratados de derechos humanos de los que Perú es parte.

Si un medio no se integra a la SNRTV y no cuenta con un Código de Ética que contemple mecanismos para la presentación y atención de quejas por los contenidos que difunde, se encuentra automáticamente regulado por el MTC, que establece como principio rector de los servicios de radiodifusión la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad, así como la defensa de los derechos humanos. En relación con ello, a criterio de la CONACOD, CONCORTV tiene unas funciones limitadas que oscilan entre lo consultivo y lo promotor, y que impide el impulso del cumplimiento de los códigos de ética y la creación de un sistema eficaz de quejas y denuncias (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

95 Véase: Observatorio afroperuano I. Disponible en <https://es.slideshare.net/AshantiPeru/observatorio-afroperuano-i-lundu-31055525>

96 El logo del diario *El Bocón*, actualmente fuera de circulación, era la caricatura del rostro de un hombre afroperuano con rasgos faciales exagerados. Véase: Observatorio afroperuano II. Disponible en <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/ObservatorioAfroperuano2.pdf>

### 3.2.5 *Medidas y avances identificados*

El Comité de Derechos Humanos de la ONU (CCPR) ha mostrado su preocupación por los actos de discriminación de los que son víctimas las personas afroperuanas. En 2013, el CCPR emitió sus Observaciones finales sobre el quinto informe periódico del Perú, en el que exhorta al Estado a intensificar sus esfuerzos para prevenir y erradicar la discriminación racial.

En 2017, el CCPR vuelve a manifestar su preocupación por el poco avance mostrado en relación con las Observaciones finales del 2013. Por ello, en la Lista de cuestiones previa a la presentación del sexto informe periódico de Perú, solicita al Estado informar sobre las medidas adoptadas para la erradicación de la discriminación y de las medidas destinadas a combatir la difusión de estereotipos discriminatorios en los medios de comunicación.

Al respecto, CONCORTV ha reportado algunas acciones realizadas: i) realización de talleres, capacitaciones y estudios relacionados con el problema de la discriminación; ii) diseño e implementación de la plataforma virtual del Observatorio de Radio y Televisión; y iii) elaboración de boletines virtuales sobre discriminación en medios de comunicación; según el informe de la CONACOD (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Por su parte, según la Defensoría del Pueblo (2019), la Autoridad del Servicio Civil (Servir) ha impulsado una política de acción afirmativa referida a la contratación de afroperuanos en el sector público, para lo cual se requiere conocer previamente: i) la situación laboral (número de afroperuanos trabajando para el Estado, qué puestos ocupan, perfiles laborales, nivel de desempleo, etc.), ii) sus brechas educativas, iii) la información de la Planilla Electrónica de los servidores públicos que brinda el MTPE; así como ejecutar censos y encuestas más especializadas y específicas desde el INEI.

En cuanto a la discriminación en el consumo, la jurisprudencia del Indecopi considera que los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos constituyen un referente importante pues no se trata solo una afectación a los derechos del consumidor, sino, a la vez, una afectación al derecho a la igualdad y no discriminación (Delgado, 2020).

Los Principios Rectores pueden inspirar a los órganos resolutivos del Indecopi para que, en algunos casos, en vez de ordenar como medidas correctivas la realización de capacitaciones a los trabajadores o el desarrollo de programas de cumplimiento normativo o compliance, las empresas vayan al fondo del problema y dispongan la implementación de programas de debida diligencia que implica un concepto más amplio de prevención.



Desde el Estado, el programa Perú Responsable del MTPE tiene por objeto promover la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)<sup>97</sup> para generar empleo decente. Además, el “Sello Empresa Segura” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es un reconocimiento a las empresas que evidencian buenas dirigidas a promover la igualdad y no violencia contra las mujeres dentro de la organización y en la comunidad de su entorno.

A esto se suman iniciativas de otorgadas por actores no estatales. Por ejemplo, la asociación Perú 2021 entrega cada año el reconocimiento Empresa Socialmente Responsable (ESR), un distintivo de evaluación sustentada en las políticas y prácticas de las empresas para una gestión orientada a competir responsablemente.

En la última edición, grandes empresas en Perú, varias de ellas transnacionales que adaptan estrategias y objetivos de RSE de la empresa matriz, han incorporado aspectos de respeto de derechos humanos dentro de sus organizaciones. Un medio empleado por las empresas para poder evaluar internamente sus acciones y establecer indicadores de medición respecto a acciones de RSE son los Indicadores Ethos y Global Reporting Initiative (GRI) (Kogan, Fuchs & Lay, 2014).

Estos instrumentos desarrollan un capítulo sobre diversidad e igualdad de oportunidades. El primero aborda temas de equidad racial y equidad de género, incluyendo aspectos como la gestión participativa, la valoración de la diversidad y la relación con el sindicato, entre otros. El segundo capítulo incluye temas como la composición de los órganos de gobierno corporativo y planilla, desglosada por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad, además de la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

En lo que refiere a visibilidad en los medios de comunicación, una propuesta multisectorial es la promoción y adopción de códigos de ética que comprometan efectiva y significativamente a las empresas de comunicación a impulsar acciones a favor de la diversidad cultural y el respeto de los derechos de las personas afroperuanas y otros grupos sociales, su identidad y su cultura; eliminando los contenidos que reproducen estereotipos negativos.

Por su parte, la estrategia integral que contempla el PLANDEPA 2016-2020 describe la expectativa de contar con una política pública que tenga un efecto

97 La RSE se define como una nueva forma de gerencia a través de la cual las empresas desarrollan sus estrategias no solo orientadas a satisfacer necesidades económicas, sino también las necesidades sociales y ambientales de sus grupos de interés (Kogan, Fuchs & Lay, 2014).

transformador sobre la forma en que la sociedad nacional se orienta hacia las personas afroperuanas en todos los ámbitos y espacios de la vida (Ministerio de Cultura, 2016). En consecuencia, se busca regular el contenido en los medios de comunicación, mediante una legislación nacional, adecuada y prudente, que permita sancionar los delitos de discriminación en los medios.

En el ámbito de la publicación de mensajes virtuales (lo que incluye contenido informativo, cultural y de otra materia), Facebook, una de las redes sociales más utilizadas y populares del mundo, y de Perú en particular, tiene una política de no discriminación que prohíbe a sus anunciantes publicar productos publicitarios que discriminen a personas o a grupos de personas. Facebook considera discriminatorio un anuncio que niega oportunidades a determinadas personas por cuestiones relacionadas con atributos personales, como raza o grupo étnico. Y la no aceptación de esta política de no discriminación conlleva al rechazo de un anuncio por parte de la red social.

Decisiones similares han tomado otras redes sociales. Desde 2019, la plataforma YouTube comenzó a prohibir videos que promuevan o glorifiquen el racismo y la discriminación racial, así como aquellos que nieguen eventos documentados. El anuncio de la plataforma de videos se enmarca en una serie de medidas del sector para filtrar contenido odioso o violento, y llama a una regulación más severa. En su blog, YouTube señaló: “Hoy estamos dando un nuevo paso en nuestra política contra el discurso de odio, prohibiendo en forma específica los videos que aleguen que un grupo es superior para justificar la discriminación, segregación o exclusión basada en edad, raza, género, casta, religión u orientación sexual”.<sup>98</sup>

### 3.2.6 *Identificación de actores*

- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep)
- Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios (Perú Cámaras)
- Consejo Consultivo de Radio y Televisión (ConcorTV)
- Sociedad Nacional de Radio y Televisión (SNRTV)
- Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA Perú)
- Asociación Peruana de Agencias de Publicidad (APAP)

<sup>98</sup> Anuncio en inglés disponible en <https://blog.youtube/news-and-events/our-ongoing-work-to-tackle-hate>





### 3.3 Pilar III: el acceso a mecanismos de remediación y reparación

Entendido el principio de Remediar como la obligación del Estado y las empresas de asegurar la existencia de recursos y mecanismos adecuados de remediación y preparación, en caso se incumplan las normas nacionales e internacionales. La información obtenida para este pilar guarda relación con la identificación de mecanismos de remediación y reparación —o la falta de ellos— en favor de las víctimas de vulneración de los derechos humanos.

El principio fundacional del deber de remediar implica que el Estado peruano tome medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan afectaciones en su jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces (Naciones Unidas, 2011).

Es fundamental, no obstante, que estas medidas no solo sean formales o procedimentales, sino también de fondo, y que no estén sujetas a cambios políticos o inseguridad jurídica. Esto es, deben ser mecanismos jurídicos efectivos y eficientes que tengan por objeto buscar reparar o remediar los derechos vulnerados. Pueden ser mecanismos judiciales, extrajudiciales, civiles, penales o administrativos.

La renuencia a denunciar hechos ilícitos en agravio de las personas afroperuanas deriva de la convicción que muchos de ellos tienen, en el sentido de que —como lo señala el Informe de Adjuntía N° 003-2011-DP/ADHPD de la Defensoría del Pueblo— “para ellos es muy difícil acceder a una tutela judicial efectiva porque son discriminados y estigmatizados”. Además, señalan que las denuncias muchas veces no conllevan a ningún tipo de resarcimiento económico y, por el contrario, pueden implicar una pérdida de tiempo y gastos económicos, e incluso, algunos señalaron la posibilidad de ser víctimas de represalias por parte de autoridades (Defensoría del Pueblo, 2011, p. 64).

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020) considera que Perú “no ha implementado un mecanismo de reparación para reparar el daño, incluyendo la continua invisibilidad de la población afroperuana en el diálogo intercultural y sus diferencias con la población indígena”. Además, señala que “[l]as concepciones populares de la interculturalidad suelen excluir las identidades afroperuanas, comprometen los derechos colectivos y conllevan a que sean excluidos de los servicios públicos”.

Por tanto, se insta al gobierno peruano a que facilite la justicia reparatora para personas afroperuanas y a que considere la posibilidad de adoptar el Plan de 10 Puntos por la Justicia Reparadora de la Comunidad del Caribe (CARICOM), un documento firmado en junio de 2016<sup>99</sup> que contiene 10 pasos para resarcir el daño histórico cometido contra la comunidad afroperuana, cuyas consecuencias son las manifestaciones de racismo y discriminación racial.

En Estados Unidos se buscó combatir la discriminación racial gracias a la acción de la sociedad civil organizada, la exigencia de derechos constitucionales ante los tribunales de justicia y el logro de acciones afirmativas.<sup>100</sup> Así, la doctrina del *preferential treatment*<sup>101</sup> tuvo como base las acciones afirmativas, entendidas como un ejercicio de justicia compensatoria, a partir de la expresión de tutela antidiscriminatoria que desarrollan los estados.

Las razones fundamentales que validan a las acciones afirmativas no consideran como objetivo principal remediar los daños y maltratos generados y ocurridos en el pasado, sino resolver la situación intolerable en la que el grupo reclamante o destinatario de dicha acción afirmativa se encuentra hoy.<sup>102</sup> De esa manera, las acciones afirmativas constituyen instrumentos legítimos de política pública empleada con la finalidad de promover la igualdad, ya que son reconocidas como medidas específicas que buscan superar la mera prohibición formal de la discriminación.

De otro lado, algunos de los obstáculos en los mecanismos de reparación, cuando se producen vulneraciones de derechos humanos, se ven agravados por las frecuentes desigualdades entre las partes de las causas

99 Véase: Declaración sobre las reparaciones por la esclavitud de africanos y sus descendientes y la trata de esclavos (2016). Disponible en <https://www.oas.org/es/sadye/documentos/dec-83-16-es.pdf>

100 Según Laponce, J.A. (1960), las acciones afirmativas son postulados legales con vocación de políticas públicas que permiten equiparar una situación de desigualdad estructural, referida a una minoría desprotegida o desaventajada que, de otra forma, se mantendría, empeorando la condición del grupo y extendiendo sus efectos en el tiempo. Las acciones afirmativas destinadas a la comunidad afrodescendiente replican un escenario valorativo en el que aparecen diversos componentes: los años de esclavitud, el tiempo que tomó implementar la no esclavitud, y los años de hegemonía de las condiciones sociales estructurales imperantes (es decir, no existe la esclavitud formal, pero las instituciones, reglas y costumbres se mantienen invariables). Citado en el Informe de Adjuntía N° 003-2011-DP/ADHPD de la Defensoría del Pueblo: “Los afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos”.

101 Véase: Sentencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos de América: *Brown v. Board of Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954). Estas acciones afirmativas destinadas a la comunidad afrodescendiente replican un escenario valorativo en el que aparecen tres componentes: los años de esclavitud, el tiempo que tomó la implementación de la no esclavitud, y los años de hegemonía de las condiciones sociales estructurales imperantes (es decir, no existe la esclavitud formal, pero las instituciones, reglas y costumbres se mantienen invariables).

102 Véase: Fiss, O. (1997). *Affirmative action as a strategy of Justice*, 17 *Philosophy & Public Policy* 37.



de derechos humanos relacionados con empresas, en particular a lo que respecta a recursos financieros, acceso a la información y competencias profesionales.

Ya sea en casos de discriminación activa o como consecuencia involuntaria de la estructura y el funcionamiento de los mecanismos judiciales, las personas que pertenecen a grupos sociales expuestas a un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, como las personas afroperuanas, usualmente enfrentan obstáculos culturales, sociales, físicos y financieros adicionales que les permita acceder, utilizar y aprovechar esos mecanismos.

## IV. BUENAS PRÁCTICAS

La Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, aprobada en septiembre del 2013, por Resolución Ministerial N° 159-2013-TR, es un mecanismo destinado a evitar la discriminación en los procesos de contratación de personal. Presenta una serie de recomendaciones para que tanto las empresas como las agencias de empleo eviten situaciones de discriminación en los procesos de selección de personal y en el ejercicio de sus actividades laborales. También busca establecer criterios para definir cuándo se está ante una situación de discriminación.

Esta Guía dispone que se evite solicitar a los postulantes tener “buena presencia”, exigirles que envíen fotografías junto con su hoja de vida, y excluirles solo por pertenecer a un grupo étnico en particular. Además, exhorta: “la raza es un elemento irrelevante para el desempeño de cualquier puesto de trabajo”.<sup>103</sup>

La creación de la CONACOD en diciembre de 2013 es una buena práctica del Estado peruano, en la medida de que se trata de un órgano multisectorial de naturaleza permanente bajo la rectoría del Minjusdh y que contribuye a la efectiva vigencia de los derechos a la igualdad y no discriminación a través de la formulación de propuestas, recomendaciones, informes técnicos, lineamientos nacionales, proyectos normativos y monitoreo de los avances del sector público en materia de igualdad y no discriminación.

La formulación de una Política Nacional de Cultura al año 2030 es una buena práctica referida a la diversidad cultural peruana y al desarrollo de acciones para que los ciudadanos fortalezcan sus competencias interculturales y exista una mayor autoidentificación étnica. Esta política nacional propone más espacios de diálogo intercultural, acciones para la prevención y sanción del racismo y la discriminación étnico-racial, y estrategias para el desarrollo de competencias interculturales de servidores públicos y privados, así como contenidos culturales diversos en medios televisivos, radiales y digitales para la valoración y promoción de la diversidad cultural, entre otras medidas.

Constituye una buena práctica la elaboración y publicación de informes, estudios y análisis de la situación y problemática de las personas afroperuanas, tanto por parte del Estado, principalmente bajo la rectoría del



Mincul, como de algunas organizaciones de la sociedad civil y la academia, con el fin de visibilizar su cultura, valores y necesidades.

Por otro lado, es una buena práctica del sector privado la constitución, dentro de la Confiep –el gremio empresarial más grande del país–, del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos en la medida de que contribuye a gestar institucionalidad y conocimiento en torno a los Principios Rectores y su respectiva puesta en práctica. En ese sentido, la publicación de la Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos es también una acción positiva, que, junto con otras, contribuye a la difusión del compromiso del gremio con una agenda de desarrollo que da importancia efectiva al enfoque de derechos humanos y la debida diligencia en el mundo empresarial.

Es una buena práctica la concientización de algunas empresas y marcas que han optado por retirar o modificar determinadas estrategias de publicidad que constituían una afectación directa o indirecta hacia la comunidad afroperuana. Es el caso de Alicorp, cuyo producto *Negrita* cambiará de nombre e imagen luego de más de 60 años de existencia. A través de un comunicado, la empresa consideró que su marca resulta inapropiada en el contexto actual, ya que consolida estereotipos que deben ser superados.

Es una buena práctica la estrategia de visibilidad que da la empresa estatal Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú (IRTP) a las personas afroperuanas en sus contenidos. Muestra de ello es la contratación, en marzo de 2017, de la activista afroperuana Sofía Carrillo en un programa del canal TV Perú, a fin de dar un mensaje de inclusión e integración; y la presencia de la también comunicadora Patricia Zegarra en la presentación de noticias en TV Perú. Al respecto, el entonces presidente ejecutivo del IRTP, Hugo Coya, señaló que esta iniciativa se enmarca en una apuesta por brindar contenidos que atiendan y reflejen la diversidad de la audiencia peruana.<sup>104</sup>

En tanto, la SNRTV presenta en su portal web de acceso público su Código de Conducta institucional, su Código de Autorregulación y sus res-

104 En tanto, la directora de Políticas para la Población Afroperuana del Ministerio de Cultura, Susana Matute, manifestó su satisfacción por esta iniciativa señalando que “es responsabilidad del Estado visibilizar la valoración positiva de las distintas identidades culturales que conviven en nuestro país, y las acciones del IRTP son un avance en ese sentido”. (Mayor información, en <https://alertacontraelracismo.pe/articulos/activista-afroperuana-sofia-carrillo-conducira-programa-en-tv-peru>). Es importante mencionar que otras empresas televisivas han dado visibilidad a personas afroperuanas, como es el caso de la contratación, en enero de 2019, de la comunicadora Juana Acevedo para la conducción de un programa late night en América Televisión, aunque no necesariamente como parte de una iniciativa similar a la del IRTP.

pectivos mecanismos de solución de quejas. Además, el artículo primero del Código de Ética de la SNRTV expresa que los servicios de radiodifusión sonora y por televisión deben contribuir a proteger y respetar los derechos fundamentales de las personas, así como los valores nacionales que reconoce la Constitución Política del Perú y los principios establecidos en la Ley de Radio y Televisión.

Asimismo, el contenido del Pacto de Autorregulación de la SNRTV señala que a través de este mecanismo mantiene vigentes y actuales los valores, los principios fundamentales y las reglas de la actividad, que rigen la relación entre los asociados: veracidad, respeto a la dignidad de la persona humana y responsabilidad social.



## V. CONCLUSIONES

### CONCLUSIONES GENERALES

1. La construcción de una sociedad justa, basada en la igual dignidad de todas las personas y en la protección y el respeto de los derechos humanos, requiere de un compromiso firme de todos los actores sociales y del Estado en particular en torno a la lucha contra todas las formas de discriminación.
2. El racismo y la discriminación racial son rezagos de las sociedades estamentales, segregadas y excluyentes, fundadas sobre creencias de superioridad de raza, privilegio de poder, acumulación de riqueza, estatus social y otras formas de diferenciación. Este es un problema público que ha afectado históricamente a las personas afroperuanas y con especial énfasis en las personas en situación de vulnerabilidad, como pobreza o discapacidad.
3. Perú cuenta con un amplio marco normativo que busca prevenir y sancionar los actos de racismo y discriminación racial en diversos ámbitos de la vida, y que, sin embargo, no resulta efectivo en la práctica ya que ciertas manifestaciones de racismo y discriminación continúan presentes de modo cotidiano.
4. El análisis de la relación entre las personas afroperuanas y el ámbito de las actividades empresariales pasa por abordar tres situaciones complejas: la escasa visibilidad y representación social, la incipiente formulación de políticas públicas y débil institucionalidad, y las condiciones laborales y de empleabilidad a la que permanentemente están expuestas estas personas.
5. La problemática que enfrentan las personas afroperuanas en relación con las actividades empresariales se centra en cuatro escenarios: 1) acceso al trabajo, 2) empleabilidad y ambiente laboral, 3) relaciones de consumo, y 4) publicidad y medios de comunicación. Cada uno de estos escenarios requiere el cumplimiento de los deberes del Estado y el compromiso de las empresas de acuerdo con sus responsabilidades.
6. En la construcción de la igual consideración y respeto que merecen todas las personas, las empresas de comunicación cumplen un rol fundamental ya que construyen y reproducen modelos de comportamiento, fomentan u omiten determinados discursos, y legitiman prácticas o las someten a es-

crutinio del público. Son las empresas de comunicación las que visibilizan estereotipos o los promueven. De ahí que resulta fundamental su compromiso efectivo con la construcción de una sociedad libre de discriminación.

## CONCLUSIONES PILAR PROTEGER

7. El Estado peruano debe garantizar el pleno cumplimiento de la normativa nacional contra el racismo y la discriminación en todas sus formas, a través de una capacitación permanente en todas sus instituciones y en los tres niveles de gobierno; de la supervisión y fiscalización de actividades en diversos sectores; y de la atención adecuada de demandas y denuncias.
8. Es necesario que el Estado promueva la visibilidad estadística de las personas afroperuanas a través de estudios, informes e investigaciones que permitan tener información actualizada y con la cual se puedan tomar decisiones para generar desarrollo. Asimismo, debe fomentar la participación y representación de las personas afroperuanas en espacios políticos, sociales y culturales, con medidas transversales y efectivas.
9. En tanto, la OMS/OPS recomienda promover el registro de la variable de pertenencia étnica en los registros administrativos de los diversos sectores en el Estado. De esta manera, se tendrán datos desagregados para los respectivos análisis de las condiciones de sus vidas y trabajo de las mujeres y hombres afroperuanos.
10. Procurar una estrecha coordinación entre los sectores Cultura y Justicia y Derechos Humanos para fomentar, junto con los gobiernos regionales y locales, acciones concretas y efectivas de promoción, respeto y garantía de los derechos humanos de las comunidades afroperuanas, e intervenciones oportunas de defensa en casos de racismo y discriminación racial.
11. Los gobiernos regionales y locales deben implementar acciones específicas para identificar los riesgos de vulneración de derechos de las personas afroperuanas, y trabajar con plazos y metas que puedan ser medibles y reportados con transparencia.

## CONCLUSIONES PILAR RESPETAR

12. El sector privado tiene la responsabilidad en dar visibilidad y promover la sensibilización sobre los derechos de las personas afroperuanas. Para ello, es necesario el trabajo coordinado y permanente con el Estado, con el fin de establecer e incorporar mecanismos concretos de debida diligen-





cia para la protección y respeto, y evitar prácticas discriminatorias o de racismo.

13. Las empresas de comunicación tienen una responsabilidad aún mayor en la promoción y el respeto de los derechos de las personas afroperuanas ya que, a través del contenido de sus programaciones, visibilizan o invisibilizan determinados aspectos de la sociedad, lo que puede reforzar narrativas en beneficio o perjuicio de este grupo poblacional. Es importante destacar que ese respeto es acorde con el mandato constitucional sobre el deber de los medios de comunicación de contribuir con el Estado en la educación de la ciudadanía.

### **CONCLUSIONES PILAR RESPETAR**

14. El Estado peruano no ha implementado aún mecanismos de remediación y reparación a favor de las personas afroperuanas ante vulneraciones de derechos humanos, más allá del carácter declarativo de la norma sobre el perdón histórico del 2009.

15. Asimismo, si bien hay un registro de buenas prácticas, es necesario que el sector empresarial fortalezca su actuación y progresivamente realice más acciones concretas en materia de respeto de derechos humanos y reparación de afectaciones a favor de las personas afrodescendientes.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, M.; Torero, M.; Valdivia, N. (2006). Más allá de los promedios: Afrodescendientes en América Latina. Pobreza, discriminación social e identidad: el caso de la población afrodescendiente en el Perú. Washington: Banco Mundial.
- Caparachin, C. (2015). Juventud afroperuana. Derechos humanos, participación ciudadana e incidencia política: 10 años de Ashanti Perú. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud, Ministerio de Educación.
- Castro, J., Yamada, G. y Asmat, R. (2011). Diferencias étnicas y de sexo en el progreso educativo en el Perú: ¿para quién y cuándo son los riesgos mayores? En Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Chang, R. (2018). ¿La discriminación laboral es un delito?, por Romy Chang. Publicado en Legis Perú, 16 de noviembre de 2018. Disponible en <https://lpderecho.pe/discriminacion-laboral-delito-romy-chang/>
- CEDEMUNEP & Global Rights Partners for Justice. (2011). Más allá del perdón histórico... Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos del Pueblo Afroperuano. Lima: CEDEMUNEP.
- Defensoría del Pueblo. (2019). Análisis del Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020. Informe de Adjuntía N° 004-2019-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.
- (2013). La lucha contra la discriminación: Avances y desafíos. Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 008-2013-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.
- (2011). Informe de Adjuntía N° 003-2011-DP/ADHPD. Los Afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-003-2011-DP-ADHPD.pdf>
- (2009). Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo. Informe N° 005-2009-DP/ADHPD. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-005-2009-DP-ADHPD-vf.pdf>



- Delgado, R. (2020). Una mirada global a la discriminación en el consumo. Jurisprudencia de Indecopi. Lima: Indecopi.
- Galarza, F.; Yamada, G.; Zelada, C. (2015). Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú. Lima: Universidad del Pacífico.
- Indecopi. (2015). Discriminación en el consumo y trato diferenciado ilícito en la jurisprudencia del Indecopi. Lima: Indecopi.
- Izard, G. (2005). Herencia, territorio e identidad en la diáspora africana: hacia una etnografía del retorno. Estudios de Asia y África, XL(1), 89-115. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58640103>
- Kogan, L. (2014). Afroperuano en la cola empresarial, por Liuba Kogan. Publicado en el diario El Comercio, 4 de junio de 2014. Disponible en <https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/afroperuano-cola-empresarial-liuba-kogan-326316-noticia/>
- Kogan, L.; Fuchs, R.; Lay, P. (2013). No pero sí. Discriminación en empresas de Lima Metropolitana. Lima: Universidad del Pacífico.
- (2012). “Discriminación sexual y racial en el ámbito empresarial”. En Sanborn, C. (Ed.). La discriminación en el Perú: Balance y desafíos. Lima: Universidad del Pacífico.
- Lundu. (2010). Políticas públicas y afrodescendientes en el Perú. Lima: Lundu.
- Ministerio de Cultura & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD. (2014). Orientaciones para la implementación de políticas públicas para la Población Afroperuana. Lima: Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Cultura. (2020). Dirección de Políticas para la Población Afroperuana. Presentación PPT, marzo 2020.
- (2017a). Cultura afroperuana. Encuentro de investigadores 2017. Lima: Ministerio de Cultura.
- (2017b). Discriminación étnico-racial en el ámbito laboral. Diagnóstico situacional. Lima: Ministerio de Cultura.
- (2017c). Discriminación étnico-racial en medios de comunicación. Diagnóstico Situacional. Lima: Ministerio de Cultura.
- (2016). Plan Nacional de Desarrollo para la población Afroperuana 2016-2020. Lima: Ministerio de Cultura.
- (2015). Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA). Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

- . (2006). Mapa geoétnico de presencia concentrada de la Población Afroperuana en el territorio nacional. Lima: Ministerio de Cultura. Disponible en <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/rm162-2016-mcymapageoetnico.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). “Informe sobre la discriminación en medios de comunicación en el Perú, con especial énfasis en la discriminación étnico-racial”. Comisión Nacional Contra la Discriminación. Informe temático N° 1.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2015). Diagnóstico sobre la problemática de género y la situación de las mujeres afrodescendientes en el Perú: Análisis y propuestas de políticas públicas. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- . (2014). Afroperuanas. Situación y marco legal de protección de sus derechos. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Políticas Nacionales de Empleo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Disponible en [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo\\_04\\_2016.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica_Nacional_de_Empleo_04_2016.pdf)
- Miranda, K.; Zorrilla, J. & Arellano, J. (2013). Autopercepciones de la población afroperuana: identidad y desarrollo. Lima: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.
- Mosquera, A. (2017). “¿Cómo nos vemos? Estereotipos en la representación de las y los afroperuanos”. Observatorio de Radio y Televisión. Alerta contra el Racismo. Disponible en [https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/articulos/Articulo%20Observatorio\\_3.pdf](https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/articulos/Articulo%20Observatorio_3.pdf)
- Nino, E. (2010). La discriminación menos comentada. Crimen, pobreza e inequidad en América Latina: las múltiples caras de una misma moneda. Yale Law School. Disponible en [https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/sela/Nino\\_SP\\_CV\\_20100503.pdf](https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/sela/Nino_SP_CV_20100503.pdf)
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2020). Declaración a los medios de comunicación del Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre las Personas de Ascendencia Africana, al concluir su visita oficial al Perú, realizada entre el 25 de febrero y 4 de marzo de 2020. Lima: Naciones Unidas. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25651&LangID=S>
- . (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/>



Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\_SP.pdf

Organización de los Estados Americanos. (2011). Estándares de protección de Afrodescendientes en el Sistema Interamericano. Una breve introducción. Washington, D.C.: Departamento de Derecho Internacional, Secretaría de Asuntos Jurídicos, Organización de los Estados Americanos. Disponible en [http://www.oas.org/dil/esp/publicaciones\\_estandares\\_de\\_proteccion\\_afrodescendientes\\_2011.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/publicaciones_estandares_de_proteccion_afrodescendientes_2011.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108a reunión CIT (2019). Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:3956260](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3956260)

Palma, E. (2009). Diagnóstico sobre condiciones de vida de las mujeres afroperuanas. Lima: Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Derechos de la población afrodescendiente de América Latina: Desafíos para su implementación. Panamá: PNUD. Disponible en <https://es.slideshare.net/AshantiPeru/derechos-de-la-poblacion-afrodescendiente-en-america-latina-31055545>

Unicef. (2006). Comunicación, Desarrollo y Derechos Humanos. Buenos Aires: Unicef.

Valdivia, N. (2013). Las organizaciones de la población afrodescendiente en el Perú: discursos de identidad y demandas de reconocimiento. Lima: GRADE.

Valdivia, N.; Benavides, M. & Torero, M. (2007). Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente.

## VII. ANEXOS

Reuniones de trabajo realizadas con actores vinculados al tema para la formulación del presente informe

PERSONA - INSTITUCIÓN	FECHA	SECTOR
Oswaldo Bilbao - CEDET	11/03/2020	Sociedad civil
Cecilia Ramírez - CEDEMUNEP	09/07/2020	Sociedad civil
Ronald Bermejo / Daniel Arroyo - SUNAFIL	09/07/2020	Estado
Mariela Villacorta / Wendy Ledesma / INDECOPI	10/07/2020	Estado
Susana Matute / MINISTERIO DE CULTURA	17/07/2020	Estado
Cecilia Tello / MTPE	21/07/2020	Estado
Mariela Noles / UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO Brenda Garay / LUNDU Lía Zevallos / ASHANTI Cecilia Ramírez / CEDEMUNEP Jorge Ramírez / ASONEDH	25/08/2020	Varios



**Plan Nacional de Acción sobre  
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**