

# Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado en Lima, Perú<sup>1</sup>

## **Fiorella Guevara Villamar**

Estudiante de Comunicación Audiovisual en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: a20190036@pucp.edu.pe

## **Ana Sofía Higashi Suárez**

Estudiante de Antropología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: anas.higashi@pucp.edu.pe

## **Nicolet Peña Mendoza**

Estudiante de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: nnpena@pucp.edu.pe

## **Joaquín Pérez Guerra**

Estudiante de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: a20180335@pucp.edu.pe

## **Renzo Ramírez Roca**

Estudiante de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: renzo.ramirezr@pucp.edu.pe

## **Javier Alonso Ramos Gomez**

Estudiante de Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

e-mail: a20181991@pucp.edu.pe

## **Resumen**

El racismo es una problemática actual que genera estructuras de violencia y desigualdad estructural; afectando directamente las experiencias individuales y la calidad de vida de las personas afrodescendientes. Una de las formas en la cual

---

<sup>1</sup> El presente artículo procede del trabajo final de investigación del curso de Sociología en Estudios Generales Letras de la PUCP llevado a cabo en el ciclo académico 2020-2. De tal manera, queremos agradecer los comentarios, correcciones y sugerencias de la profesora Débora Delgado y, en particular, del jefe de prácticas Julián Mezarina, quien nos orientó de manera acertada en la producción del manuscrito original. Agradecemos de igual manera a las y los revisores anónimos de la revista *Anthropia* por sus comentarios y sugerencias. Por último, agradecemos especialmente a las y los informantes que compartieron con nosotros sus valiosas experiencias y perspectivas personales sobre la discriminación laboral hacia el cabello afro-rizado. Cualquier error u omisión que se encuentre en el artículo es responsabilidad exclusiva de las y los autores.

Nota editorial: el presente artículo fue recibido el 24-01-22 y aprobado el 09-02-22.

este sistema se ve expresado es la discriminación laboral. Dentro de los centros de trabajo se suelen utilizar categorías estéticas como la “buena presencia” para justificar la discriminación hacia sujetos que, supuestamente, no encajan en un clima profesional. El objetivo del presente artículo es reflexionar sobre las experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales afroperuanos a causa de su cabello afro-rizado en Lima Metropolitana. A partir del diálogo con las y los entrevistados se pudo hallar que el rechazo hacia las personas con cabello afro-rizado en espacios laborales se da de manera implícita y explícita. Este se basa en estereotipos y actitudes prejuiciosas, y resulta en discriminación, lo cual termina reproduciendo y reforzando estructuras racistas. Frente a estos, los y las jóvenes generan estrategias que constan en la modificación de sus cuerpos, las cuales traen consecuencias para la construcción de su identidad.

### **Palabras clave**

Racismo, cabello afro-rizado, estudios afroperuanos, discriminación, discriminación laboral.

# **Experiences of labor discrimination against young afrodescendant professionals with natural hair in Lima, Perú**

## **Fiorella Guevara Villamar**

Audiovisual Communication student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: a20190036@pucp.edu.pe

## **Ana Sofía Higashi Suárez**

Anthropology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: anas.higashi@pucp.edu.pe

## **Nicolet Peña Mendoza**

Sociology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: nnpena@pucp.edu.pe

## **Joaquín Pérez Guerra**

Sociology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: a20180335@pucp.edu.pe

## **Renzo Ramírez Roca**

Sociology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: renzo.ramirezr@pucp.edu.pe

## **Javier Alonso Ramos Gomez**

Law student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: a20181991@pucp.edu.pe

## **Abstract**

Racism is a current problem that generates structures of violence and structural inequality; it directly affects the individual experiences and quality of life of afrodescendant individuals. One of the ways in which this system expressed itself is in labor discrimination. Within the workplace, aesthetic categories such as “good presence” are often used to justify discrimination against individuals who,

supposedly, do not fit into a professional climate. This article's objective is to reflect on the experiences of labor discrimination against young Afro-Peruvian professionals because of their afro-curly hair in Metropolitan Lima. From the dialogue with the interviewees, it was found that the rejection of people with afro-curly hair in work spaces occurs implicitly and explicitly. This is based on stereotypes and prejudiced attitudes, and results in discrimination, which ends up reproducing and reinforcing racist structures. Faced with these, young people generate strategies that consist in the modification of their bodies, which bring consequences for the construction of their identity.

## **Keywords**

Racism, afro-textured hair, Afro-Peruvian studies, discrimination, workplace discrimination.

## Introducción

El racismo es una problemática que genera violencia y desigualdad estructural, lo cual afecta directamente las experiencias individuales. Históricamente, las personas afrodescendientes han vivido situaciones de discriminación, de exclusión y control de sus cuerpos. Actualmente, y específicamente en el Perú, esto mismo se sigue expresando en sus vivencias como ciudadanos. Uno de los espacios en los cuales se genera la discriminación es el laboral; en este son utilizadas categorías como la “buena presencia” para justificar la discriminación hacia sujetos que, supuestamente, no deberían ser parte de un clima profesional. En el presente artículo, analizamos cómo el cabello afro-rizado (en personas leídas socialmente como afrodescendientes) se convierte en un atributo físico utilizado para la racialización de las y los sujetos, el cual es erróneamente asociado con la falta de higiene, el desorden, una estética negativa, entre otras categorías. En este sentido, el cabello afro-rizado es muchas veces visto como ajeno a los espacios profesionales y, por ende, es un factor por el cual muchas personas afrodescendientes en el Perú son laboralmente discriminadas. Como respuesta a esto, las personas afrodescendientes generan estrategias para desenvolverse en espacios profesionales, las cuales pueden tener consecuencias de varios tipos en su trabajo y en la construcción de su identidad.

## Justificación del problema

La situación de la población afroperuana ha ido mejorando a lo largo de los años, pero aún se mantienen estructuras de violencia significativas que afectan su calidad de vida. Estas estructuras serán evidenciadas, por temas prácticos del artículo, a través del uso de datos estadísticos obtenidos con diferentes metodologías. Para empezar, los resultados del Censo Nacional del 2017 reportaron que, de toda la población peruana, el 3,6% se autoidentifican como afroperuanos o afroperuanas (“negro, moreno, zambo, mulato, afroperuano, de pueblo afroperuano o afrodescendiente”) (INEI, 2018). Es decir, un poco más de 800 mil peruanos consideran ser parte de esta población. Sobre este grupo, su incidencia de pobreza en el 2015 fue de 22,5%, ligeramente superior a la incidencia nacional (21,8%), a las de la población blanca (18%) y mestiza (13,2%) (INEI, 2018). Además, existe una gran dificultad para la movilización socioeconómica, lo que, sumado a la frecuente falta de estudios y baja cualificación profesional, imposibilita la salida de esta situación de pobreza (Miranda, Zorrilla y Arellano, 2013). Respecto al nivel educativo de la población afroperuana, según datos del INEI, menos del 15% de afroperuanos cuentan con educación superior; el 8% tiene educación superior no universitaria y el 6,6%, educación universitaria (2016). La población afro es el grupo con menor instrucción superior si se compara con otros grupos étnico-raciales; estos últimos cuentan con entre 20% y 35% de su población con algún tipo de instrucción superior (Baldárrago, 2017).

El Ministerio de Cultura elaboró la primera Encuesta Nacional sobre Percepciones y Actitudes sobre la Diversidad Cultural y la Discriminación Étnico-Racial en

el año 2018, en la cual el 60% de todas las personas encuestadas percibe que la población afroperuana es discriminada o muy discriminada por su color de piel y rasgos físicos. De las personas que afirmaban alguna vez haber sido discriminados, el 12% señaló como lugar del suceso su propio centro laboral (Ministerio de Cultura, 2018). Sumado a esto, según la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, las y los encuestados creen que la segunda razón más frecuente para la discriminación son los rasgos o aspectos físicos (37%); la primera es el color de piel (44%). Asimismo, se pudo hallar que el 11% estaría nada o poco dispuesto a contratar una persona afroperuana en una situación hipotética (Ipsos, 2020).

La cuestión de la discriminación hacia las y los jóvenes afrodescendientes con cabello afro-rizado constituye una problemática de estudio para las Ciencias Sociales, pues se trata de un fenómeno en el cual interactúan diferentes grupos, identidades y géneros de acuerdo a la percepción y valoración que un grupo social tiene sobre el otro. Aquí entran en juego conceptos como los de discriminación ligados de forma íntima al concepto de género (Segato, 2017), o el de “fachada personal”, desarrollado por Goffman (1981). Por otro lado, en un estudio presentado por Néstor Valdivia se observa que los marcadores fenotípicos que identifican las personas para clasificar a otras como afrodescendientes no se limitan al color de piel; sino, se consideran otros rasgos como el cabello ensortijado (2014). Por ello, el tener este tipo de cabello sugiere, en su mayoría, que su portador podría ser afrodescendiente y, por ende, se le adjudica una identidad que influye en su relación con los grupos sociales. Esta relación, según un estudio realizado por Pancorbo, Espinosa, y Cueto, se basa en las representaciones estereotípicas que otorgan más valor a ciertos grupos con respecto a otros, dentro de los cuales, el grupo afroperuano tiene un valor inferior a grupos que se identifican como blancos o mestizos en el contexto limeño (2011). Asimismo, el estudio muestra cómo las personas afroperuanas son estigmatizadas al igual que sus pares andinos, amazónicos y asiáticos con calificativos como “conformismo, atraso, subdesarrollo e incapacidad”; sin embargo, también se relaciona a estos grupos, de forma ciertamente ambigua, a aspectos como “valentía, patriotismo y solidaridad” (Pancorbo, Espinosa, y Cueto, 2011, p. 305). En ese sentido, el presente artículo aborda una problemática de las Ciencias Sociales de gran importancia que influye directamente en las vidas de las personas afrodescendientes. Es importante considerar que impacta de manera diferenciada respecto al género de estas.

## **Estado de la cuestión**

La literatura coincide en tres puntos sobre la discriminación hacia personas afrodescendientes con cabello rizado. En primer lugar, se ha encontrado que este tipo de cabello es asociado con lo informal y no profesional. No se espera que una persona con cabello afro-rizado sea capaz de desarrollarse en ámbitos profesionales y, por ende, es rechazada en estos espacios. En segundo lugar, se ha identificado la existencia de una presión para modificar el cabello afro-rizado especialmente

en contextos laborales. Por último, en tercer lugar, se ha detectado que las experiencias de discriminación laboral hacia el cabello afro-rizado son más comunes en las mujeres.

Dentro de las investigaciones previas relacionadas a la temática, García (2017) realizó un estudio en Cartagena, Colombia, en el cual recogió, a través de entrevistas y formularios, que existe una asociación entre el cabello afro-rizado y una imagen “primitiva, negroide y marginal” (p. 10). Si bien el estudio de García tiene como finalidad realizar comparaciones en las percepciones y experiencias, no necesariamente estas comparaciones se acomodan a las particularidades del caso limeño. Por su parte, Kogan, Kámiche y Lay analizaron cuánto influye el fenotipo (basado en clasificaciones étnico-raciales) en la probabilidad de conseguir puestos gerenciales en las empresas limeñas. Para ello, realizaron un estudio interdisciplinario basado en egresados de la Universidad del Pacífico. Esta investigación sugiere la existencia de múltiples formas de discriminación laboral reportadas en los testimonios y establece el fenotipo como una de las causas principales (2012). En el ámbito laboral, las percepciones negativas de ciertos grupos y sus características, en este caso el cabello, generan consecuencias notorias en las y los jóvenes universitarios y egresados. Entre estas se encuentran la dificultad del acceso al mercado laboral, el poco reconocimiento del trabajo que se realiza, la inequidad de oportunidades para un contrato y la baja remuneración (Kogan y Galarza, 2015). Galarza y Yamada (2012), por su parte, realizaron un estudio experimental al enviar currículos de vida ficticios, equivalentes en nivel de educación y experiencia, cuya única diferencia consistió en los rasgos fenotípicos, nombres y apellidos. El estudio mostró una tasa de discriminación por “belleza” y por fenotipo (relacionado a la clasificación “racial”) mayormente en empleos profesionales y no calificados (Galarza y Yamada, 2012).

En cuanto al segundo punto, hay una presión en las y los jóvenes afrodescendientes para que modifiquen sus rizos, pues solo de este modo podrán aspirar a tener buenas oportunidades laborales. Esta presión para modificar aspectos de la apariencia física se produce desde el primer nivel relacional de las personas. En el estudio mediante entrevistas de García se señala que, en la urbanización de La Heroica, en Cartagena, en donde hay una gran población afrodescendiente, a las mujeres desde temprana edad se les insiste para que modifiquen sus rizos, ya sea alisándolos u ocultándolos. Así pues, parece ser que solo de esta manera logran ser “social y laboralmente aceptadas” (García, 2017, p. 9). Lo anterior se relaciona con el estudio de Larrañaga (1996) sobre la discriminación desde etapas tan tempranas como la escolaridad. La discriminación expresada en la etapa escolar no solo tiene un impacto emocional y subjetivo en niños y adolescentes afrodescendientes; sino que, además, afecta su futuro rendimiento académico y personal. “Dentro de la escuela se desencadenan unos complejos procesos que actúan en perjuicio de las minorías. Diversas investigaciones han aportado pruebas que indican que el bajo rendimiento de algunas minorías étnicas está ligado a los procedimientos de dichas escuelas” (Larrañaga, 1996, p. 119).

Sobre el tercer punto, la discriminación laboral en relación al cabello afro-rizado tiene mayores efectos en las mujeres que en los hombres. Una de las explicaciones sobre por qué las mujeres afroperuanas se ven más afectadas con esta problemática se debe al volumen característico de su pelo y la forma del mismo (García, 2017). Esto hace que se perciba el cabello afro de las mujeres como más inapropiado en los ámbitos laborales. Otra explicación de esta diferencia se basa en la norma social que dicta que las mujeres, en su mayoría, lleven el cabello largo, a diferencia de los hombres quienes por norma social lo llevan corto (Salvador, 2017). Históricamente, las mujeres han sido más presionadas a seguir las normas sociales de moda. Esto, sumado a la presencia de un canon de belleza predominantemente “blanco”, desencadena en que la mujer con cabello afro-rizado se vea presionada a mantener el cabello largo, pero ocultando o planchando sus rizos, lo que perpetúa las relaciones históricas de discriminación y segregación (Salvador, 2017). Como mencionan Callirgos y Oboler (2015), la problemática del racismo se agudiza cuando el género entra como una segunda categoría; la dificultad de las mujeres afroperuanas al enfrentar un mercado laboral marcado por el racismo y el machismo radica en los procesos de racialización, sumados a la mayor exigencia para el cumplimiento de la “buena presencia”.

## **Preguntas e hipótesis de investigación**

El presente artículo busca describir experiencias de discriminación en el ámbito laboral hacia jóvenes afrodescendientes con cabello rizado y explicar las condiciones sociales que generan esas experiencias a partir de la influencia del imaginario social respecto a este tipo de cabello. La pregunta principal que guiará la investigación es *¿de qué manera las y los jóvenes afrodescendientes caracterizan las experiencias de discriminación laboral debido a su cabello afro-rizado en Lima, Perú?* La hipótesis para responder a esta interrogante central es que en el ambiente laboral las y los jóvenes afrodescendientes experimentan un control sobre sus cuerpos y apariencias para generar una imagen homogénea y “profesional” a sus colegas y sujetos externos (Kogan y Galarza, 2015); a través de métodos que buscan persuadir u obligar al cambio para generar modificaciones en la textura o largo de su cabello. Debido a que existe una jerarquía fenotípica basada en la ideología racista, los tipos de cabello y los peinados también son más o menos valorados en ciertos contextos. En este caso, el cabello afro-rizado en su estado natural (y peinados relacionados como trenzas o *dreads*) no se asocia con la profesionalidad, clases sociales superiores o patrones de belleza hegemónicos; y son rechazados en estos espacios, debido a cánones estéticos anti-africanos. En cambio, el cabello liso, predominante en poblaciones originarias de Europa, Asia y América, encaja con mayor facilidad en ámbitos socialmente valorados como profesionales, académicos, entre otros.

Para lograr identificar cuáles son dichas características comunes de discriminación a mayor profundidad, se ha descompuesto la pregunta principal en tres sub-preguntas con sus respectivas hipótesis. *¿De qué manera se perciben los códigos de vestimenta*



y de presentación laboral en ambientes profesionales en Lima por las y los jóvenes con cabello afro-rizado? Esta primera subpregunta tiene el objetivo de comprobar cómo se percibe el rechazo hacia su cabello de formas explícitas o implícitas. En este sentido, se sostiene que, el ámbito laboral ejerce una presión explícita e implícita sobre las y los jóvenes afroperuanos para que alteren su cabello afro-rizado (corte de cabello, planchado, cepillado, ocultamiento, pintado) de modo que puedan tener iguales oportunidades laborales y trato laboral (García, 2017). Luego, se aborda la categoría de género para preguntar: ¿cómo se diferencian las vivencias de discriminación laboral de mujeres y hombres profesionales afroperuanos con cabello afro-rizado? El control sobre el cuerpo y/o cabello de un hombre afroperuano en el ámbito laboral es menor que el que se ejerce sobre la mujer afroperuana debido a la mayor presión sobre esta por cumplir con los “estándares de belleza eurocentrista” (Salvador, 2017, p. 88). Para finalizar, se plantea: ¿qué estrategias son empleadas por las y los jóvenes profesionales afroperuanos debido a la presión laboral para el cambio estético? Las estrategias empleadas por los y las jóvenes para afrontar este tipo de discriminación se basan en la modificación de sus cuerpos, específicamente, su cabello. Las más comunes son el alisado o planchado para obtener una textura más parecida a los estándares de belleza eurocentrista, o el rapado en caso de los hombres (García, 2017).

## Marco teórico

Antes de discutir sobre el cabello afro-rizado en el ámbito laboral, es necesario definir las categorías analíticas que servirán de guía. Para empezar, en este artículo definimos el cabello afro-rizado como aquel cabello de tipo crespo o ensortijado portado por sujetos afrodescendientes.

Respecto a la definición de los conceptos de *estereotipo*, *prejuicio* y *discriminación*, existe un consenso en la comunidad académica de las Ciencias Sociales y otras como el Derecho y la Psicología. El estereotipo es definido como el conjunto de ideas preconcebidas que se tienen acerca de una persona o grupo; que pueden ser calificadas tanto como positivas como negativas. En segundo lugar, se encuentra el prejuicio, el cual es la expresión de estas ideas en actitudes dirigidas hacia las personas o grupos. En tercer lugar, el concepto de discriminación se entiende como la práctica del trato diferenciado, la cual perjudica el cumplimiento de los derechos de ciertos grupos, limita su acceso a oportunidades y mina sus relaciones sociales. Si bien el presente artículo orienta la definición de discriminación según la definición clásica de diferencias étnico-raciales, entendidas como la “distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, descendencia u origen” (Organización de las Naciones Unidas, 1965, p. 2); en el caso que se expondrá, se busca puntualizar que la discriminación no es el producto de la jerarquización de ‘razas’ o ‘etnias’, sino de la clasificación de *fenotipos* basada en la categorización ‘racial’. El motivo de dicha decisión teórica es el siguiente: las ‘razas’ humanas no existen como dato biológico, por el contrario, la racialización de los cuerpos y su clasificación

consecuente en ‘razas’ es una producción social, política e ideológica cuya finalidad es la legitimación del control, segregación y explotación de ciertos grupos (Stolcke, 1992). Como indica Meriño, la misma idea de raza “cumple una función ideológica alienante en las sociedades coloniales” (2018, p.126) con el propósito de dominación por parte de los colonizadores. El término de etnia es igualmente problemático, pues lo único que hace es trasladar la construcción artificial de raza a términos socioculturales e intelectuales como si fueran datos objetivos, esenciales y transmitidos hereditariamente (Stolcke, 1992). En el presente artículo entendemos, entonces, la *discriminación racista* y el *racismo* no como la jerarquización de razas o etnias, pues aquello sería reivindicar la práctica perversa de reificar diferencias biológicas y/o culturales inexistentes; sino como justamente *el intento* de crear y reificar ‘razas’ y ‘etnias’ artificiales a partir de diferencias fenotípicas con miras a su manipulación y explotación. Los fenotipos, por su parte, sí son un dato biológico real y empíricamente observable. De esta manera, entendemos los términos de racismo y la raza como conceptualmente diferentes.

El racismo, sin embargo, va más allá de la clasificación fenotípica, ya que también jerarquiza costumbres, idiomas, entre otras características de las personas. Es un concepto sumamente complejo; por ende, a continuación, se presentarán diferentes maneras de abordar el término desde varios autores. Según Callirgos y Oboler (2015), el racismo es un conjunto de imaginarios sociales que conllevan a dinámicas que pueden ordenar nuestra sociedad a partir de creencias perjudiciales para los grupos indígenas, afrodescendientes, entre otros, “que tienen efectos en la propia institucionalidad, pues allí se legitiman” (p. 12). Respecto a ello, Segato (2017) describe cuatro tipos de actitudes racistas; el más común es el “de costumbre”, el más naturalizado y difícil de identificar por estar insertado en las costumbres y el sentido común. Dos de sus más notorias consecuencias son el *racismo institucional* (“las prácticas institucionales que llevan a la reproducción de las desventajas de la población no-blanca” (Segato, 2017, p.71)) y el *racismo estructural* (“todos los factores, valores y prácticas que colaboran con la reproducción de la asociación estadística significativa entre raza y clase” (Segato, 2017, p. 71)). Como efecto directo del racismo surge lo que Añón Roig (2013) denomina *discriminación sistemática o estructural*. Esta es la materialización evidente de desventajas generadas por una estructura racista. Esta discriminación hace referencia a la presencia constante de carencia de acceso a oportunidades, así como en el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas afroperuanas (Añón Roig, 2013).

El racismo puede llegar a arraigarse de tal forma en una sociedad que determine, incluso, la forma de organización de la misma. Esto se puede ver expresado en las normas sociales que se construyen para definir el concepto de “imagen adecuada” para un tipo de performance determinada: el ámbito laboral. Respecto a ello, Erving Goffman (1981) comprende la realidad social como interacciones sociales en las cuales los individuos actúan, teatral y constantemente. Lo que el autor llama “fachada personal” está compuesto por las características que se relacionan de forma

directa entre el actuante y su actuación. Cada actuación supone un guión social, que es interpretado por un actor en particular de acuerdo a las pautas de performance que la sociedad impone según el contexto y las características del “actor”. Dentro de estas características se incluyen el género, la edad, la vestimenta, las características fenotípicas y, dentro de ellas, el cabello. Las que se trabajarán en la investigación son rasgos fijos, no variables, y son parte de la “apariencia” (Goffman, 1981).

En el caso peruano, la “fachada personal” ideal para ámbitos profesionales se expresa en códigos de vestimenta y también en el concepto de la “buena presencia”. Este factor dirige el modelo ideal sobre la forma de vestir y arreglarse de las y los empleados, pues la presentación es vista como fundamental en la performatividad laboral (Callirgos y Oboler, 2015). Ahora bien, al estar construido de aspectos visuales, incluye el color de la piel y la textura de cabello y/o peinado de las personas. Así, un cierto grupo dominante (blanco-mestizo) se termina relacionando íntimamente con lo “culto y lo profesional” (Paixão, 2016, p. 348). En cambio, otros grupos como las personas afroperuanas, se consideran sujetos “disonantes y fuera de lugar” en ámbitos profesionales (Razzeto, 2011, p. 65). Estas relaciones, muchas veces inconscientes, se fijan como estereotipos, se basan en el racismo y terminan en la discriminación. En ese sentido, el cabello rizado en personas afrodescendientes abre un debate, a propósito de su carga histórica colonial, sobre las percepciones que este genera en los espacios de trabajo formal y las consecuencias materiales que estas percepciones causan en las relaciones individuales entre trabajadores: oportunidades laborales, preferencia en la contratación, trato con otros compañeros de trabajo, etcétera (Ministerio de Cultura, 2017).

## Metodología

La metodología empleada es cualitativa, de esta forma, la acción indagatoria busca ser dinámica y circular desde los datos recabados hasta su interpretación (Sampieri et al., 2014). Debido a que la investigación se centró en jóvenes afroperuanos con cabello afro-rizado, y para satisfacer los requerimientos del tema planteado, la muestra se eligió bajo el criterio de que las personas entrevistadas debían tener entre 20 y 30 años de edad, haber culminado estudios superiores o encontrarse llevándolos, estar trabajando en un puesto laboral formal actualmente o en el pasado cercano, y poseer cabello considerado como afro-rizado. Se tomó a la preparación técnica o profesional como un requisito debido a la necesidad de disminuir las variables influyentes en las experiencias laborales de las personas afrodescendientes. No obstante, no hemos considerado que la variable de vínculo con una universidad o instituto privado o público sea relevante para los fines de la investigación.

Se utilizó como herramienta principal entrevistas semiestructuradas. Estas se llevaron a cabo vía Zoom o vía telefónica y fueron grabadas con autorización previa. Posteriormente las entrevistas se transcribieron en formatos establecidos y se extrajeron citas pertinentes para la redacción del presente artículo. Se considera

este método como el más apropiado pues involucra un espacio en el cual las y los entrevistados pueden compartir directamente sus experiencias de la manera más particular y personal posible (Díaz-Bravo et al., 2013). A partir de ello, de manera inductiva, se encontraron puntos comunes o divergentes entre las experiencias personales. En una primera parte se identificó el perfil general de la persona: género, edad, nivel de educación, empresa, cantidad de años en el mercado laboral. En la segunda parte de las entrevistas se realizaron preguntas destinadas a conocer las experiencias, impresiones y valoraciones que las personas entrevistadas tienen sobre la discriminación laboral a propósito del cabello afro-rizado: cómo se comprenden a sí mismos ante la discriminación por poseer cabello afro-rizado y de qué manera cada uno experimenta esa situación.

Se entrevistó a doce jóvenes afroperuanos (5 hombres) y afroperuanas (7 mujeres), de entre 21 a 29 años, que han tenido contacto con el mercado laboral formal: entrevistas de trabajo, trabajo o prácticas en alguna empresa y oficina. Para proteger la identidad de nuestros colaboradores, los nombres fueron cambiados y los presentados en este artículo son seudónimos. Los datos de las y los entrevistados se presentan en la Tabla 1 (ver siguiente página).

Como se puede observar en la tabla, todas las personas entrevistadas cuentan con experiencia laboral previa y/o actual. Se pueden clasificar las áreas en las que laboran o laboraron en los siguientes rubros: medios (Paola y José); artes (Nadia y Santiago); docencia (Brigitte y Fernanda); atención al cliente (Mercedes y Roger); sector público (Jaime); oficina (Anamaría y Elizabeth); y sector productivo (Armando).

## **La “buena presencia”: Códigos de vestimenta, presentación personal y su relación con el cabello afro-rizado en la inserción laboral**

La “buena presencia” es un concepto que define los códigos de vestimenta y presentación personal convencionalmente “aceptables” evaluados en un espacio laboral. Esta se puede expresar en pedidos explícitos, toma de decisiones basadas en discriminación, tratos diferenciados y entre otras acciones que afecten el acceso y el bienestar laboral de las personas. Las y los entrevistados compartieron sus opiniones y experiencias con este concepto y su relación con el cabello afro-rizado.

Una mayoría señaló que, para su inserción en el ambiente laboral, han ocultado la forma natural de su cabello debido a que se los pidieron explícitamente o por mecanismos de persuasión indirectos; además, afirmaron haberse peinado distinto o alisado el cabello para la entrevista o foto del CV. Esto sugiere una normalización o presión implícita de asemejarse a un cabello lacio en un ambiente formal. Esto podría evidenciar la existencia de ciertos códigos de vestimenta y presentación diferentes a los exigidos a una persona con cabello no afro-rizado, aunque estos no se exijan de manera explícita.

Tabla 1.

| Nombre (seudónimo) | Edad (años) | Género    | Carrera                         | Centro de estudios superiores            | Puesto laboral                                       |
|--------------------|-------------|-----------|---------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Armando            | 21          | Masculino | Derecho                         | Universidad Peruana del Norte            | Ayudante en una empresa de melamina                  |
| Roger              | 21          | Masculino | Ciencias del deporte            | Universidad Alas Peruanas                | <i>Personal trainer</i> y cajero                     |
| Nadia              | 22          | Femenino  | Publicidad                      | Instituto Toulouse Lautrec               | Publicista                                           |
| Santiago           | 23          | Masculino | Danza y Gestión Cultural        | Escuela D1                               | Profesor de baile                                    |
| Anamaria           | 24          | Femenino  | Comunicación para el Desarrollo | Pontificia Universidad Católica del Perú | Practicante de comunicaciones y consultora           |
| Mercedes           | 24          | Femenino  | Comunicación para el Desarrollo | Pontificia Universidad Católica del Perú | Azafata y anfitriona (últimos empleos)               |
| Paola              | 25          | Femenino  | Comunicaciones                  | Universidad San Martín de Porres         | Modelaje (ha trabajado como comunicadora)            |
| Fernanda           | 27          | Femenino  | Negocios Internacionales        | Universidad San Ignacio de Loyola        | Docente                                              |
| Jaime              | 27          | Masculino | Arquitectura                    | Universidad Nacional Federico Villarreal | Trabajador de oficina en Municipalidad de Los Olivos |
| José               | 28          | Masculino | Ingeniería de Sonido            | Instituto no nombrado                    | Sonidista en canal de televisión                     |
| Brigitte           | 29          | Femenino  | Educación Secundaria            | Universidad Marcelino Champagnat         | Docente de comunicación                              |
| Elizabeth          | 29          | Femenino  | Secretariado                    | Instituto SISE                           | Gerenta de salón de belleza                          |

Elaboración propia.

Lo último se relaciona con las actitudes racistas por “costumbre”, como lo denomina Segato (2017). Como está tan arraigado en las maneras de pensar, no se concibe a una persona racializada como afrodescendiente, ni a su cabello afro-rizado, como parte de un ambiente laboral. Como se halló en un estudio sobre discriminación laboral, los reclutadores identifican “una correlación bastante directa entre el nivel socioeconómico y el nivel educativo; y, de otra parte, entre el nivel socioeconómico y la autoidentificación étnico-racial, y especialmente los fenotipos. En otras palabras, alguien de nivel socioeconómico alto tenderá a tener un buen nivel educativo y además será blanco” (Kogan, Fuchs, y Lay, 2020). Es decir, la “buena presencia” se construye alrededor de los estándares generales del sujeto profesional ideal: hombre, heterosexual, de clase media o alta y blanco, con cabello no afro-rizado (lacio y, máximo, ondulado).

Al respecto, en su testimonio, Fernanda menciona lo siguiente: “La presencia importa mucho para ese trabajo (...) Eso implica ser blanca o alisar el cabello (...) Ellos no te lo dicen, pero es así”. Por su parte, Elizabeth menciona: “Al principio no sentí tanto el impacto porque yo me he alisado casi toda mi vida (...) además no soy visiblemente tan oscura. Entonces, entro en lo que se podría decir que encaja”. Elizabeth, cuando decidió llevar el cabello natural o utilizar trenzas, notó rechazo de parte de los reclutadores por no cumplir con el requisito de la ‘presencia’: “Yo ya no encontré trabajo (...) cuando tenía las trenzas tampoco, me pasaba lo mismo”. Asimismo, Mercedes declara que no es solo lucir “presentable”, sino atractiva o agradable para otros trabajadores, jefes y clientes.

En el caso de los varones, las percepciones sobre “la buena presencia” se dividen. Santiago considera que “ir vestido de manera adecuada” es importante más allá de los estereotipos. Para Roger, “dar seguridad de lo que hablas, vestirse bien presentable, no muy desordenado” es un requisito válido debido a que de ese modo se puede detectar “buenos trabajadores”. Ambos consideran que la “buena presencia” se relaciona con la higiene y la vestimenta adecuada para el contexto. Para José, se trata más de una imposición: “Yo para entrar a trabajar en el canal tuve que cambiarme el corte, así a algo más formal... cortito y eso”. Y para Armando, su estilo propio le ocasionó limitaciones en sus oportunidades laborales: “Yo soy una persona a la que le gusta verse bien y hay veces que no he logrado el trabajo por mi estilo (...) Me lo han dicho: esto no va con el trabajo y tienes que cambiar”. En estos dos últimos casos, el cabello, que forma parte de su cuerpo e identidad, se reprime por códigos de imagen que son impuestos y no encajan con los fenotipos eurocéntricos.

La mayoría de las y los entrevistados han planteado la naturaleza del cabello como un obstáculo para las entrevistas, alcanzar un puesto o como un factor que les ha generado una mala experiencia en su inserción al campo laboral. Así se puede afirmar que existen códigos de vestimenta y presentación laboral basados en la “buena presencia” que de forma indirecta rechazan el cabello afro-rizado. Además de ello, el cabello afro-rizado puede ser un factor determinante que limita la experiencia en la performatividad posterior a la contratación de los sujetos, tal como se describe en los apartados posteriores.

## **“Tienes que hacer algo con tu pelo”: Experiencias de discriminación laboral hacia las personas con cabello afro-rizado**

La sección anterior trató de la “buena presencia”, un concepto que es utilizado para la discriminación, en este caso, dirigida a las personas afrodescendientes con cabello afro-rizado. Esta sección se centrará en las experiencias puntuales que compartieron las y los informantes.

Existe, por un lado, un trato diferenciado a las y los trabajadores con cabellos largos lacios y los que tienen cabello afro-rizado, lo cual expresa que el código, muchas veces, no está relacionado con el largo, sino con la textura relacionada con las raíces afrodescendientes de los sujetos. Asimismo, existe una presión implícita y explícita para que los empleados cambien su cabello afro-rizado en espacios laborales. Esta presión social se manifiesta en acciones de trato diferenciados, burlas, comentarios o “recomendaciones” no solicitadas.

La mayoría de las y los entrevistados afrodescendientes ha tenido experiencias de discriminación laboral debido a su tipo de cabello rizado. Por ejemplo, Armando cuenta lo siguiente: “Me han dicho que me corte el cabello, que venga ‘bien presentado’. Soy el único de color en ese trabajo. El encargado tiene un cabellazo, lacio, pero a él normal, no le dicen nada”. Esta idea parece reforzar el argumento de que no se trata solo del tamaño del cabello, sino de los estereotipos construidos a partir de estos como el desorden y falta de profesionalidad.

Otro estereotipo común que se asocia con el cabello afro-rizado es el de estar sucio, debido a la relación de las personas afrodescendientes con la pobreza y la falta de acceso a insumos básicos para el aseo (Sanders, 2018). Mercedes comenta: “Yo creo que lo de limpieza es algo implícito (...) Mi pelo no estaba sucio; me crece así, solo que no estamos acostumbrados a ver cabello así”. Una mayoría de entrevistados percibe que su cabello es visto de forma peyorativa en términos de limpieza. No se trata de cuestiones objetivas, pues ellos lavan y cuidan su cabello como todas las personas. Se trata, entonces, de una percepción normativa generalizada que asocia el cabello afro-rizado con la suciedad y el descuido sin sustento válido, solo respaldado por narrativas sociales de orden discriminatorio y exclusivo.

Asimismo, 10 de 12 entrevistados consideran que se los trata con mayor respeto y consideración cuando modifican su cabello. A partir de las modificaciones (cortes o laceados), son tomados como si encajaran dentro un contexto de formalidad, orden e higiene. Por el contrario, cuando no ocultan ni planchan su cabello, están expuestos a una serie de comentarios no solicitados relacionados a que tienen menos intelecto, capacidad de trabajo y seriedad. Sobre esto Brigitte menciona:

No es una cuestión de que te digan “no debes tener rulos”, pero te repiten una y otra vez qué deberías alisarlo. Y es la aprobación también, después de que te lo alisas es como “Ay qué bonito se te ve así, se ve todo ordenado”.

Las prácticas sistemáticas de minusvaloración sobre el cabello afro-rizado son, finalmente, una traba para el ejercicio y derecho laboral, lo cual las calificaría directamente como discriminación (Añón Roig, 2013). Las y los entrevistados manifiestan encontrarse incómodos con el ambiente laboral debido a la falta de aceptación de su cabello por sus compañeros, supervisores o jefes. Resulta preocupante que narrativas implícitas de discriminación produzcan nerviosismo y constantes distracciones debido a los comentarios negativos a los que están expuestos

sobre su cabello. Elizabeth comenta: “me causaba mucha ansiedad el tema de las burlas o que la gente pasara por mi lado a tocarme el cabello”. Conductas como las señaladas destruyen cualquier posibilidad de un ambiente laboral adecuado, tanto en cuestión de rendimiento productivo como de convivencia y respeto.

En contraste, dos entrevistados, Santiago, quien labora en el rubro de la danza y modelaje, y Roger, que trabaja como *personal trainer* y en atención al cliente, señalan que no reciben ni han recibido ningún tipo de discriminación respecto a su cabello. Esta diferencia respecto al resto de las y los entrevistados podría atribuirse a una cuestión de género y del rubro laboral. Ambos refirieron que las únicas indicaciones que recibieron fueron presentarse con la vestimenta adecuada para su trabajo: “Jamás me han obligado en el trabajo a que me despinte el cabello o que haga algo. En el trabajo que estoy solo piden que esté presentable y nada más, bien uniformado” (Roger). En el caso de Roger, en el testimonio se puede identificar que él llevaba el cabello teñido de un color distinto a su tonalidad natural. En muchos espacios laborales esto puede también tomarse como “no profesional”; sin embargo, así trabaje como parte del personal de atención al cliente, parece no ser un problema. Ello, así se escape del tema de discusión del presente artículo, abre las puertas a un futuro tema de investigación.

Una idea importante que surgió a partir de las entrevistas es el lugar que ocupa el cabello afro-rizado en el imaginario de espacios artísticos, el cual, parecería ser más abierto que en otros ambientes laborales. Por ejemplo, Santiago señala: “Felizmente no me ha sucedido discriminación laboral porque el mundo de la danza es muy libre”. No obstante, también se registró un testimonio diferente: Nadia menciona que “[el cabello afro-rizado] es un cabello normal, como cualquier otro. Pero en el modelaje solo te quieren porque tienes el pelo afro (...) y lo ven como si estuviese de moda. Según ellos se ve *cool*”. Además, y de manera aún más inquietante, Nadia señala que las mujeres afro en el mundo del modelaje tienen un valor netamente utilitario, pues, cuenta: “Nosotras somos por temporadas, solamente una colección”. El testimonio de la entrevistada explica que la mayor aceptación del cabello afro-rizado en ambientes de producción artística se debe a su exotización y, junto con esta, la percepción de una energía “atrevida” y “*cool*”; además, se puede identificar una consecuencia de la “convergencia de símbolos culturales y de formas de vida de la industria de la cultura global” (Martínez, 2006, p. 201).

Si bien pareciera que el cabello afro-rizado posee un estatus de valoración e igualdad frente a otras manifestaciones en el ámbito artístico o estético, dicha estima no sería producida necesariamente por la idea de que merece valoración y respeto (Martínez, 2006). La diferencia en la percepción sobre la discriminación hacia personas con cabello afro-rizado en el ámbito del modelaje y el arte en los dos testimonios, requiere de un análisis en búsqueda de sus causas. En un segundo análisis, se podría atribuir esta diferencia a una prevalencia menor de discriminación hacia personas con cabello afro-rizado en espacios laborales artísticos o a las diferencias en el



proceso socializador de ambos géneros y su relación con los cánones de belleza generalmente admitidos. Si bien ambas premisas no son contradictorias, y bien podrían suceder en paralelo, no es posible emitir una conclusión fiable al respecto solo con la información recabada en este estudio.

En líneas generales, se da una exclusión y discriminación sistemática hacia las personas con cabello afro-rizado a través de acciones o comentarios basados en prejuicios racistas. Es menester repensar, reformar y emancipar a las personas afrodescendientes y a las no-afrodescendientes de conceptos tales como sucio, desordenado, poco profesional o antiestético, respecto a su cabello afro-rizado; calificativos o adjetivos que solo encuentran sustento en narrativas sociales e históricas racistas y discriminatorias. Asimismo, se debe explorar con mayor profundidad lo que sucede en el mundo artístico; sin embargo, se sabe que estos espacios recrean y propician prácticas hacia el cabello afro-rizado igualmente condenables.

### **“Ya vas a crecer para que te alises”: Estrategias empleadas por las y los jóvenes afroperuanos para afrontar la discriminación laboral expresada en el rechazo hacia el cabello afro-rizado**

Las y los jóvenes con cabello afro-rizado, al ser socializados dentro de parámetros establecidos por estructuras racistas, aprenden a adaptarse a ellas o afrontarlas dependiendo de los recursos a los cuales acceden. De esta manera, espacios de socialización como sus familias, colegios u otros centros de estudios les dan pautas para poder desenvolverse en el futuro en otros ámbitos, como el laboral. A partir de sus experiencias, generan estrategias que, en este caso, les son útiles para afrontar la discriminación laboral relacionada a su afrodescendencia, específicamente en su cabello.

Once de las doce personas entrevistadas señalaron haber acudido a estrategias diversas para modificar su cabello afro-rizado por lo menos una vez en su vida debido a la presión social. De estas once, algunas lo han hecho para participar en su entorno laboral, otras para asistir a actividades laborales específicas (entrevistas), o también por cuestiones personales como reuniones sociales o su día a día. Tan solo una de ellas señaló haberlo hecho por cuestiones de gusto personal: “Lo cambio siempre, porque no me gusta estar o vestirme igual siempre. A veces me alacio, me pinto el cabello, me formo mis rulos, me lo corto, etc.” (Roger). Entonces, se puede concluir que diez de doce entrevistados han modificado su cabello por presión exterior o para evitar discriminación.

Una de las estrategias mencionadas por las y los entrevistados fue el rapado del cabello. En el caso de los hombres, mencionaron que el rapado había sido exigido desde el trabajo. De los cinco hombres entrevistados, tres se habían rapado para ser

aceptados en su ambiente laboral. La relación de las mujeres y el cabello corto es distinta: “Si eres mujer y te lo cortas, no sigues los cánones de feminidad”, señaló una entrevistada. De esta forma, una misma situación afecta de distinta manera a sujetos de diferente género debido a la norma social que dicta que las mujeres lleven el cabello largo, en cuyo caso el conflicto es ahora por fenotipo y por género.

Una segunda estrategia es el uso de peinados que disimulan el volumen y/o textura del cabello afro-rizado. Dentro de esta categoría se identifica el uso de cabello amarrado en moños, trenzas y el uso de gel. “Tenía que mantenerlo trenzado, así con dos trenzas francesas pegadas” (Elizabeth). Para evitar mostrar la apariencia voluminosa y el frizz, otras personas optan por amarrar el cabello en moños o utilizar mucho gel. Estas estrategias ocultan el volumen del cabello afro-rizado y asimilan el peinado a los cuales también pueden ser realizados con cabellos lacios.

La estrategia más utilizada para la modificación u ocultamiento del volumen o textura del cabello afro-rizado es el alisado. Esta práctica es muy común entre personas con cabello afro-rizado y, además, es un tema muy presente en conversaciones como las que se dieron a partir de las entrevistas. El cabello afro puede ser intervenido a través de alisados químicos o térmicos, permanentes o semipermanentes. Para estos se necesitan cremas u otros tratamientos que, usualmente, requieren acudir a una peluquería. Todas las entrevistadas mujeres y uno de los varones habían alisado su cabello por lo menos una vez en su vida; la mayoría lo había empleado por varios años consecutivos: “Me empecé a alisar el cabello desde que tengo 12 años y lo he hecho seguido hasta el año pasado” (Anamaría).

El promedio de edad en el cual empezaron a alisar su cabello afro-rizado fluctúa entre los 10 y 20 años de edad. La mayoría de las mujeres entrevistadas señalan que sus familiares mayores también se alisaban el cabello; entonces, desde la infancia normalizaron y empezaron a ver al cabello lacio como una meta a alcanzar: “Mis tías decían ‘ya vas a crecer para que te alises’, ‘ya vas a crecer para que te ordenes ese cabello’” (Paola). Inconsciente o conscientemente, este era considerado, por ellas mismas y su círculo familiar, casi como un requisito para ser una mujer “de verdad”: “Tienes que dejar tus peñaditos de niña para ser una mujer, y ser una mujer implica alisarte” (Nadia). A través de estos testimonios, se puede notar, una vez más, la exigencia de cánones de belleza eurocéntricos —o cánones anti-africanos, pues el cabello liso predomina también en las poblaciones originarias de Asia y de América— en las mujeres, como lograr la apariencia de un cabello largo y liso (Santiago, 2017).

Según las entrevistadas, el alisado del cabello y su mantenimiento también parecen reflejar en el imaginario social el nivel socioeconómico y las habilidades intelectuales de una mujer afroperuana. Si eres una mujer afrodescendiente y no tienes el cabello lacio “piensan que no eres capaz de hacer las cosas, por el hecho de que te ves como un estereotipo de una mujer sin educación, una mujer pobre, una mujer que

no puede pagarse un alisado” (Elizabeth). Esta idea se relaciona con el estereotipo de la suciedad del cabello afro que surge a partir de la idea de la falta de acceso a insumos para el aseo (Sanders, 2018); sin embargo, más que vinculado a la higiene, se enlaza con el acceso a la belleza como bien económico (Hamermesh, 2011 citado por Galarza y Yamada, 2012).

Al analizar la modificación de la apariencia en los sujetos afroperuanos entrevistados, se puede llegar a la relación entre la definición de “fachada personal” de Goffman (1981) y el rango de acción de los individuos afrodescendientes. Según este autor, ciertos rasgos de la apariencia, como los rasgos fenotípicos, son fijos, no variables. Sin embargo, en este caso, el cabello afro-rizado, muchas veces característico de personas afroperuanas, no es completamente fijo y los individuos pueden hacer cambios y acercarse a la apariencia de sujetos que sí son relacionados con espacios profesionales o estatus socioeconómicos más altos.

Respecto a los alisados y sus consecuencias, los y las entrevistadas ofrecieron experiencias muy personales. Algunas mencionaron que los alisados que habían probado eran de los más fuertes: “Para cabellos tan gruesos y afros como el mío, un alisado brasileño no les hacía nada, entonces siempre íbamos con esa señora que tenía un líquido que era muy fuerte” (Elizabeth). Una entrevistada mencionó que le traían cremas alisadoras de Estados Unidos y otra mencionó que le habían funcionado los alisados japoneses y americanos. Estos tratamientos alisadores pueden llegar a generar daños físicos; por ejemplo, han señalado que los alisados les habían generado pérdida de fuerza y volumen, caída de cabello, y hasta quemaduras en el cuero cabelludo.

Asimismo, estas también tienen consecuencias psicológicas, pueden llegar a afectar la autoestima de las personas afro-rizadas. “Cuando eres adolescente y ves tu cabello natural porque no tienes plata para planchante y no te gusta, no te gustas tú. Yo me veía fea, me veía mal, me sentía mal” (Mercedes). Como el alisado es común en mujeres adolescentes, la formación de su autoestima puede llegar a ser afectada durante su crecimiento personal. Asimismo, se pueden generar procesos conflictivos en su desarrollo identitario: “Es parte de una identidad, el ir pidiendo que te cambies de cabello es como una manera de ir cambiando tu propia personalidad” (Brigitte). Al tratarse del cambio de un aspecto físico, que puede llegar a ser característico de la mayoría de la población que se identifica como afrodescendiente, el conflicto identitario es aún más complejo que un conflicto personal e individual. Un testimonio bastante representativo fue dado por una de las entrevistadas quien, después de alisarse por años, tuvo que dejar de hacerlo por temas de salud:

Los primeros meses que yo hice la transición fueron muy feos, no me sentía atractiva, sentía que me habían quitado algo con lo que yo estaba tan segura. Me encantaba, así sufriera, pero me sentía yo. No encontraba trabajo, entonces me impactó mucho (Elizabeth).

Es necesario recalcar que en la mayoría de casos, las prácticas de modificación del cabello han sido aplicadas desde, por lo menos, la adolescencia. Este punto se repite en estudios como el de García sobre los prejuicios hacia jóvenes afrodescendientes de la ciudad de Cartagena, relacionado con sus oportunidades laborales (García, 2017). Otro punto a recalcar es que las mujeres entrevistadas que dijeron haber pasado por tratamientos permanentes o semipermanentes ya no se alisan el cabello en la actualidad. Tienden a ver este cambio como un logro positivo en la relación con su cabello, con ellas mismas y hasta con su identidad.

## **Visibilizar para sensibilizar: valoraciones de las y los jóvenes afroperuanos hacia el cabello afro-rizado**

Los testimonios de las personas entrevistadas dan cuenta de una serie de valoraciones sobre su propio cabello afro-rizado, las situaciones de discriminación y los mecanismos disponibles para contrarrestarlas.

Todas las entrevistadas confirmaron la existencia de experiencias de discriminación, pero, en algunos casos, asolapada hacia el cabello afro-rizado. También manifestaron que este tipo de discriminación es comúnmente minimizada como algo no grave. Detallaron que, a pesar de ser cada vez menos frecuente, aún existe. En este punto, cabe resaltar que se observa una tendencia de los varones entrevistados a no considerar ciertas actitudes en sus espacios laborales como discriminación (los mismos que las mujeres entrevistadas sí valoraron como discriminación):

“Se podría decir que la discriminación en sí no existe aquí” (Jaime), “Siento que es muy reducido el número de personas que son discriminadas por ser negro o tener el cabello afro” (Santiago).

Esta concepción aparentemente antagónica entre ambos géneros sobre lo que se considera como discriminatorio se podría deber a dos factores: o bien las realidades experimentadas por hombres y mujeres respecto a la apariencia física y laboralidad, son realmente diferentes entre sí, o bien el proceso socializador vivido por ambos grupos de personas los ha llevado a generar conceptos totalmente distintos sobre hechos muy similares. Esto genera que un grupo los defina directamente como discriminación y otro grupo describa los hechos como situaciones incidentales. Hemos constatado que las concepciones sobre discriminación varían, producto del proceso de socialización de cada entrevistado. Asimismo, existe disparidad dentro del grupo masculino: ya que hay participantes que confirman la existencia de discriminación mediante su testimonio (por ejemplo Armando).

En general, las personas entrevistadas dan cuenta que existe una diferencia sustancial entre las experiencias de discriminación en ciertos espacios considerados más formales o intelectuales frente a los que no lo son. Por ejemplo, una de las entrevistadas refiere que la asociación del cabello afro-rizado con actividades o

espacios no formales tiene que ver con la representación simbólica: “Mientras sigamos recibiendo ese tipo de mensajes [en los comerciales de televisión] se va seguir asociando al cabello afro-rizado como un cabello que no le pertenece a las personas intelectuales o serias” (Paola).

Ahora bien, cinco de los testimonios de las entrevistadas, y dos de los varones, dan cuenta de la existencia de un “proceso de aceptación” que llevó de la modificación de rizos a utilizar el cabello en su forma natural: “Una vez que yo sané, mi familia sanó, mi mamá sanó, mis hermanas. Ahora todas llevamos el cabello natural” (Nadia). Asimismo, Santiago reflexionó sobre el tema desde la historia de una de sus familiares: “Mi prima tiene el cabello rizado (...) Trabaja en un banco, siempre se alisaba el cabello (...) Ahora que ya es mayor, se acepta como es”.

Los testimonios revelan que la transición entre una etapa personal de modificación del cabello orientada a los cánones de belleza tradicionales y una etapa de utilización del cabello en su forma natural fue un proceso paulatino y que tomó tiempo. Esta aceptación personal de la propia apariencia física, aseguran, es necesaria para fomentar un proceso de visibilización y de liberación de los estigmas sociales. Las perspectivas a futuro parecen ser prometedoras. Dos entrevistadas pronostican que, en adelante, la discriminación hacia el cabello afroperuano desaparecerá paulatinamente, siempre y cuando se sigan tomando las medidas necesarias para lograrlo: “Los adolescentes ahora tienen mucha apertura al cambio (...) tienen más predisposición a la tolerancia, a la diversidad y eso es bueno” (Fernanda).

Y es, justamente, en los posibles mecanismos para erradicar la discriminación contra las personas afrodescendientes y, en su variante específica, contra el cabello afro-rizado, que las y los entrevistados registran las mayores coincidencias. La visibilización y la educación serían fundamentales para revertir el proceso discriminatorio que ocurre actualmente. La normalización propuesta como un medio para lograr la libertad personal es, de acuerdo a los testimonios brindados, necesaria para conseguir eliminar las prácticas que denigran a las y los jóvenes afroperuanos por el aspecto de su cabello.

Por un lado, la visibilización, de acuerdo a la información recabada en este estudio, es entendida como la práctica de dejar de modificar el cabello y utilizarlo de manera natural, de forma que su uso sea normalizado. Al respecto, Anamaría comenta que la diversidad debe ser mostrada porque “mientras no la muestres la gente va a seguir pensando que todos somos iguales y tenemos que serlo”. Por otro lado, la educación es tomado como un método de erradicación de estereotipos e ideas discriminatorias: “Para quienes estamos en contacto con las infancias, dar el ejemplo, no seguir alimentando estas ideas del siglo pasado (...) Si eres maestra, debes hacer lo posible para que tu niña de cabello rizado se sienta cómoda con él” (Fernanda).

En suma, las formas de combatir la discriminación comentadas por las y los entrevistados están íntimamente relacionadas a las perspectivas de aceptación

personal descritas anteriormente, la visibilización en medios de comunicación y espacios laborales, y la educación de nuevas generaciones.

## **Conclusiones y reflexiones**

A partir de los hallazgos ya presentados, se han identificado ideas centrales que serán presentadas a forma de conclusión. En primer lugar, se identificó que la “buena presencia” se utiliza tanto como un calificativo influyente en las entrevistas de trabajo como en el propio ambiente laboral. En el primero, se perciben desventajas para ser seleccionados para puestos laborales. En el segundo, se expresa a través de comentarios invasivos, poniendo en evidencia los prejuicios que tienen compañeros y/o jefes de trabajo hacia lo que sale de la “buena presencia”, incluyendo al cabello afro-rizado. A partir de esto, las y los entrevistados reconocen que se construyen estereotipos alrededor del cabello afro-rizado y se le define como desordenado, sucio, informal y poco-profesional; estos calificativos basadas en percepciones no objetivas y racistas, lo cual demuestra que hay una incongruencia entre el imaginario social y la realidad del cabello afro-rizado.

Asimismo, se ha podido recopilar que a través de la modificación del cabello y prácticas que ocultan este, las y los sujetos afroperuanos entrevistados obtuvieron un incentivo laboral indirecto: mayor respeto e igualdad de oportunidades laborales que sus compañeros. Estas prácticas permiten su incorporación a espacios de trabajo; pero, a la vez, tienden a generar consecuencias negativas en su cuerpo, autoestima y/o identidad. Relacionado a esto último, fue posible identificar la existencia de un proceso de aceptación personal del cabello en los casos de cinco entrevistadas, un entrevistado y la familiar de otro entrevistado. Por último, se aprecian tres estrategias propuestas para erradicar la discriminación hacia las y los jóvenes afrodescendientes que portan cabello afro-rizado: educación, aceptación personal y visibilización, siendo esta última la más comentada en los testimonios.

Como parte de las reflexiones, se identificó que los y las entrevistadas describieron conceptos diferentes entre sí sobre lo que significa un hecho discriminatorio. Todas las mujeres afirmaron que la discriminación existe actualmente, mientras que tres de los varones señalaron que esta no existe o es reducida. Ante ello, sería de gran utilidad generar una discusión con un enfoque interseccional, para entender las diferencias en las experiencias y percepciones entre personas de diferentes géneros. Asimismo, hubo testimonios contradictorios sobre la presencia de discriminación hacia una mujer y un varón entrevistados que trabajaban en el rubro artístico, lo que sugiere que es necesario realizar más investigaciones al respecto para determinar la prevalencia de la discriminación en dichos espacios.

En suma, es posible concluir que, por un lado, la mayoría de las personas que participaron del estudio está de acuerdo en que se otorga relevancia a la apariencia física incluso sobre la experiencia o las aptitudes para el trabajo al que se postula.

Como resultado, perciben el cabello afro-rizado como una desventaja en las entrevistas, como se postula en experimentos sociales realizados anteriormente (Kogan, Kámiche y Lay, 2012). Por otro lado, se afirma la existencia de un rechazo al cabello afro y la existencia de presión en los ambientes laborales para modificar u ocultar la naturaleza de su cabello, aunque esto no se estipule explícitamente en los códigos de vestimenta.

Asimismo, a partir de las entrevistas realizadas se puede afirmar que las estrategias empleadas por los y las jóvenes para afrontar este tipo de discriminación se basan en la modificación de sus cuerpos, específicamente, su cabello. Dentro de estas, la más común es el alisado permanente. Respecto a este punto, las mujeres parecen ser las más afectadas debido a la mayor presión por seguir estándares de belleza eurocentristas (Salvador, 2017). Es común que apliquen métodos para alisar su cabello que impliquen una inversión de tiempo y dinero mayor a la de los hombres.

Dentro del estudio y a lo largo de las entrevistas constatamos que las y los sujetos entrevistados presentan una variedad de tonos de piel y de tipos de cabello rizado, lo cual incluye la problematización del colorismo en algunos de los testimonios. Este tema, que gira en torno a la diferenciación de experiencias a partir de qué tan clara u oscura es la piel de las personas afrodescendientes, se extrapola al cabello a partir de qué tan rizado es este. A través de las entrevistas encontramos que las variedades en cabellos y fenotipos jugaron un papel en el nivel de discriminación percibido por las y los sujetos. Por ende, se podrían agudizar aún más los hallazgos si se toma en cuenta este aspecto.

Como última reflexión para siguientes investigaciones relacionadas a la temática, se debe tomar en cuenta de que las experiencias de discriminación son consecuencia de una estructura racista mucho más amplia. Por ende, el racismo moldea tanto las instituciones como las vivencias individuales de grupos oprimidos o privilegiados por esta ideología (Callirgos y Oboler, 2015). En el caso del primer grupo genera experiencias como las descritas en este artículo: menores oportunidades laborales, comentarios desagradables, “recomendaciones” no solicitadas, modificaciones físicas, impactos emocionales y acciones de resistencia. En el caso del segundo grupo, viven dentro de la estructura, la reproducen y se benefician de esta. Por lo tanto, el racismo, y específicamente la discriminación hacia las personas afrodescendientes, debe considerarse como un asunto importante para entender el ordenamiento total en el que se desenvuelve la sociedad limeña.

## Referencias bibliográficas

Adjuntía para los derechos humanos y las personas con discapacidad. (2011). M. Razzeto (Ed.), *Los Afrodescendientes en el Perú. Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos*, 1–196. Defensoría del Pueblo.

Añón Roig, M. J. (2013). Grupos sociales vulnerables y derechos humanos. Una perspectiva desde el derecho antidiscriminatorio. *Historia de los derechos fundamentales*, 613-671.

Baldárrogo Estremadoyro, E. R. (2017). *Dinámicas étnicas en el Perú: Hacia una Caracterización y Tipología para el Diseño de Políticas Públicas*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/dinamicas-etnicas.pdf>

Callirgos, J. C., & Oboler, S. (2015). *El racismo peruano*. Ministerio de Cultura. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/el-racismo-peruano.pdf>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación En Educación Médica*, 2(7), 162–167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)

Galarza, F., & Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3081>

García, S., Meza, C., Molina, G., & Tapias, A. (2017). *El cabello afro en Cartagena: ¿elemento de rechazo? Documental sonoro Mi pelo rucho*. Universidad Cartagena.

Goffman, E. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Random House.

Hernández-Sampieri R., Fernández C., Baptista, P., Méndez S., y Mendoza, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Perú: Condiciones de vida de la población según origen étnico*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1387/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1387/libro.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Perfil Sociodemográfico. Informe Nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf)

Ipsos. (2020). II Encuesta Nacional de Derechos Humanos. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611180/3.-Informe-completo-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf.pdf>

Kogan, L., Fuchs, R.M., & Lay, P. (2020). *No pero sí: Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf>



Kogan, L., & Galarza, F. (2015). *Cuando la piel habla: Estrategias de blanqueamiento en el sistema universitario peruano*. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/966>

Kogan, L., Kámiche Zegarra, J., & Lay, P. (2012). ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. Centro de Investigación Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/377/DD1117.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Larrañaga, E. (1996). Actitudes prejuiciosas y racismo en la escuela. En S. Yubero Jiménez, C. Huici, M. Moya, J. Perez, J. Valencia, E. Larrañaga, & T. Fernandez, *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales* (pp. 117-127). Universidad de Castilla - La Mancha. <https://books.google.com.pe/books?id=GmqBKotHxcMC&printsec=frontcover&dq=Del+prejuicio+al+racismo:+perspectivas+psicosociales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewiIqIuknbfAhU4HbkGHcBKDpYQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Del%20prejuicio%20al%20racismo%3A%20perspectivas%20psi>

Martínez Barreiro, A. (2006). La difusión de la moda en la era de la globalización. *Papers: revista de sociología*, (81), 187-204. <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/55655/64909/>

Ministerio de Cultura. (2017). *Discriminación étnico-racial en el ámbito laboral- Diagnóstico situacional*. Ministerio de Cultura. [https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/investigacion/Diagno%CC%81stico%20Situacional\\_Discriminacio%CC%81n%20E%CC%81tnico-Racial%20en%20el%20A%CC%81mbito%20Laboral\\_2017.pdf](https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/investigacion/Diagno%CC%81stico%20Situacional_Discriminacio%CC%81n%20E%CC%81tnico-Racial%20en%20el%20A%CC%81mbito%20Laboral_2017.pdf)

Ministerio de Cultura. (2018). *Encuesta Nacional: Percepciones y Actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnico-Racial. Principales resultados - 2018*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/primeros-resultados-encuesta-discriminacion.pdf>

Miranda, K., Zorrilla, J., & Arellano, J. (2013). *Autopercepciones de la población afroperuana: identidad y desarrollo*. Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega. [https://poblacionafroperuana.cultura.pe/sites/default/files/autopercepciones\\_de\\_la\\_poblacion\\_afroperuana.pdf](https://poblacionafroperuana.cultura.pe/sites/default/files/autopercepciones_de_la_poblacion_afroperuana.pdf)

Meriño Guzmán, R. (2018). Colonialismo, racismo y cuerpo: apuntes críticos desde Frantz Fanon. *Hermenéutica intercultural: revista de filosofía*, 48, 119-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6510181>

Organización de las Naciones Unidas. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf)

Paixão Marcelo. (2016). Realidades de la diáspora: presencia afrodescendiente en las Américas según la 1 ronda de censos del año 2000. En *Quinientos años de Soledad: Estudios sobre Las Desigualdades Raciales en Brasil* (pp. 97-138). Ensayo, Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas, Departamento de Trabajo Social.

Pancorbo, G., Espinosa, A., & Cueto, R. M. (2011). Representaciones Estereotípicas y expresión del prejuicio en el Perú: La mirada desde la pobreza. *Revista De Psicología*, 29(2), 311–342. <https://doi.org/10.18800/psico.201102.006>

Salvador Palomino, D. (2017). Presión social e invisibilidad del cabello rizado en hombres y mujeres de Lima y Callao. *Revista Argumentos*, (2), 87-91. <http://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2017/10/Revista-argumentos-No-2-1.pdf>

Sanders, E. (2018). Un conflicto identitario en la actualidad: la invisibilización de la cultura afrodescendiente en la República Dominicana. *RELIGACIÓN: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(10), 105-117. <https://www.redalyc.org/journal/6437/643768088009/html/>

Segato, R. (2017). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. *Educación en ciudadanía Intercultural*, 63-89. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/53738/Educacion-en-ciudadania.pdf?sequence=1#page=64>

Stolcke, V. (1992). ¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad? *Mientras Tanto*, 48, 87–111. <http://www.jstor.org/stable/27819956>

Valdivia Vargas, N. (2014). «Negra soy, color bonito»: el papel de la «raza» en la identidad de los afrodescendientes en el Perú. *Debates en Sociología*, 39, 73–125.