Afroperuano en la cola empresarial 04/06/2014

Liuba Kogan

Investigadora de la Universidad del Pacífico

Con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), nos propusimos averiguar si los profesionales afroperuanos enfrentaban “candados raciales” o dificultades para acceder a puestos de trabajo en empresas medianas o grandes para los que contaban con las calificaciones adecuadas. Ello dado que los profesionales afroperuanos no son numéricamente abundantes en carreras ligadas al ámbito empresarial.

Según algunos cálculos, solo el 1,9% de la población afroperuana tiene educación superior universitaria, a diferencia del promedio nacional, que alcanza al 8,16% de la población. ¿Esta brecha entre la población general y la afroperuana responde a la escasez de recursos económicos para acceder a la educación superior, al desinterés por los estudios académicos frente a otro tipo de actividades relativas al deporte o al arte, o a la idea de que no se podrá acceder a puestos altos debido al racismo solapado pero existente en buen número de empresas? Todavía no lo sabemos con certeza, aunque lo que sí resulta evidente es la escasez de afroperuanos profesionales en el ámbito empresarial.

Parte del estudio que realizamos consistió en elaborar cuatro currículos ficticios, pero equivalentes en todos sus aspectos (lugar de nacimiento, distrito de residencia, universidad donde estudió, habilidades, conocimientos, etc.), con una sola excepción, la foto que lo acompañaba: cuatro jóvenes en traje formal, pero con distintos rasgos raciales: blanca, mestiza, asiática y afroperuana. Lo mismo ocurrió para el caso de cuatro varones.

Conversamos con los reclutadores de diversas empresas sobre los jóvenes. Si bien se trata de expertos en realizar entrevistas, y a la vez convencidos a una escala conceptual de lo poco ético que resulta la discriminación para las empresas, un buen grupo no escapó –como muchos de nosotros– de los estereotipos que aprendimos de niños y que son reforzados permanentemente por los medios de comunicación: que el pensamiento crítico no es para los negros, que los blancos están hechos para tomar decisiones y para el liderazgo (además de ser bellos y buenos). Una ‘headhunter’ (cazatalentos) nos confesó que algunos bancos le piden abiertamente “buscar gente que no sea morena y que no sea bajita”.

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. Señalemos, además, que no todos los reclutadores ni todas las empresas tienen en la práctica iguales métodos: ello depende del rubro de la empresa, el ciclo en el que se encuentra, sus dueños o la edad de sus accionistas, entre otros.

Pese a estas diferencias, los estudios muestran que más posibilidades tiene un blanco de ser llamado a una entrevista para un puesto profesional que un afroperuano. El blanco tiende aún en nuestro país a inspirar más confianza que el afroperuano. Según algunos reclutadores, estos últimos “carecen de capacidades analíticas, no pueden dirigir a un grupo, no tienen roce social y no son líderes”.

Nos falta todavía mucho como sociedad para romper con la impronta colonial que impuso al blanco colonizador como modelo de lo bueno, bello y racional. Los afros no solo saben cantar y bailar.