

Kogan, Liuba. (2014). *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado*. Lima: Universidad del Pacífico, 168 pp.

ISBN: 978-9972-57-313-2

Andrea Claudia Arroyo Pachas

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

El Perú es reconocido por ser un país que posee una gran diversidad cultural y lingüística, ello por la presencia de diversos grupos étnicos que cuentan con sus respectivas costumbres, tradiciones, modos de vida, cosmovisión, así como una gran variedad de lenguas (siendo en la región amazónica donde se concentra la mayor variedad de estas¹). Somos un país de *todas las sangres*, como fuera el título de la reconocida novela de José María Arguedas. Sin embargo, históricamente son las poblaciones indígenas y afroperuanas, las que han sufrido la discriminación y exclusión social.

De manera mucho más acentuada, esta discriminación y exclusión social se ha evidenciado en la población afroperuana, la cual, a pesar de que

¹De acuerdo al Ministerio de Cultura del Perú, en la Amazonía Peruana se han identificado 44 lenguas indígenas u originarias (Consultado en <https://bdpi.cultura.gob.pe/lenguas> el 13 de mayo de 2020).

hoy en día vivimos en un contexto en el que se promueve y aboga por el respeto de los derechos humanos, la inclusión, la diversidad y el género sufre de un racismo y discriminación estructural, como parte de la herencia colonial de la esclavitud, y se manifiesta en sus interacciones cotidianas, tal como lo revela Liuba Kogan en su estudio titulado *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado*.

Es preciso señalar que el estudio efectuado por Liuba Kogan presenta dos investigaciones que tienen como punto en común el de la profesionalización de la población afroperuana, específicamente en el contexto de Lima. Ambos casos están basados en una metodología cualitativa, a partir de la realización de entrevistas y el uso de técnicas particulares (proyectivas, bola de nieve); por un lado, Kogan nos presenta la investigación desde el punto de vista de

quienes contratan: grandes y medianas empresas, así como de los *headhunters* en la contratación de profesionales afroperuan@s; y, por otro lado, la investigación que estudia las trayectorias de vida de los y las profesionales afroperuan@s en Lima, sobre la base de sus opiniones y reflexiones en torno a las dificultades con las que se enfrentaron en su camino hacia la profesionalización, primero a través de los estudios para luego obtener un empleo.

Con relación a la investigación desde el punto de vista de quienes contratan, titulada *Representaciones sobre afrodescendientes desde la perspectiva de reclutadores de profesionales en el mercado laboral limeño*, Kogan advierte que, a pesar que dentro de los discursos de las grandes y medianas empresas, y así como de los *headhunters*, además de ser un tema incómodo y del que evitan hablar, la discriminación no es concebida dentro de sus prácticas laborales empresariales internas, porque todos los profesionales tendrían las mismas oportunidades en la obtención de un empleo. Sin embargo los resultados de dicha investigación revelan que en la práctica, específicamente en cuanto a la contratación de profesionales, un criterio para su elección final, al margen de que los/as postulantes cuenten capacidades, logros académicos y laborales similares, es el color de la piel (además de clase social, género, edad). Los reclutadores prefieren principalmente la elección de profesionales blancos, seguidos por profesionales asiáticos o mestizos, y en última instancia, afroperuan@s. Ello debido a que relacionan a los profesionales blancos con

mejores capacidades, mayor confianza y hasta un “mejor roce social”, aspectos contrarios a los estereotipos que presentan los/as afroperuan@s: pocas capacidades, no inspiran confianza y no cuentan con “roce social”. Igualmente, los reclutadores entrevistados en general no identificaron con exactitud a quien se considera “afroperuano”. Como señala Kogan (2014) sobre los empresas reclutadoras: “muchas utilizaron expresiones como ‘moreno’, ‘morocho’, ‘zambo’, ‘oscuro’, entre otras, pero casi nunca el término ‘afroperuano’” (pág. 29). Otro punto importante a resaltar es que, de acuerdo a Kogan, en las nuevas empresas los reclutadores están valorando el talento sobre las características fenotípicas.

Respecto a la investigación, desde el punto de vista de los/as profesionales afroperuan@s *Trayectorias profesionales de afroperuan@s limeños: “nos cuesta el triple”*. Kogan explora las narrativas y percepciones de 28 profesionales afroperuan@s (comunicador/a, sociólogo/a, médico/a, filósofo/a, entre otros), que distaban mucho del estereotipo comúnmente asociado a los ámbitos en los que destacan principalmente los afroperuan@s: el arte, el deporte o a la culinaria. Entre otros aspectos, un punto a destacar es que, en la población afroperuana entrevistada no hay un sentido claro respecto a su identidad (no reconociendo en muchos casos sus lazos históricos con África), y ello encuentra su explicación en la herencia histórico-social de la época colonial y, además, porque en la Constitución Política del Perú, el eje racial organizador fue el

del indio/mestizo/blanco (Sue y Golas-Boza, 2009, citado en Kogan, 2014, pág. 15), quedando excluida la población afroperuana. Es así que, ante la ausencia de referentes dentro de la población afroperuana, un grupo de los entrevistados/as, de acuerdo a Kogan, construyen un sentido de identidad tardía, por lo general entre las edades de 15 y 17 años. Kogan también identifica dentro de los entrevistados/as aquellos que contaban con referentes afroperuan@s, dada su cercanía familiar a los movimientos negros; igualmente, identifica un tercer grupo que logró consolidarse dentro de la clase media y por lo tanto sus hijos/as tuvieron la posibilidad de asistir a colegios, así como a universidades. Así, a partir de las diferentes realidades de los entrevistados, Kogan nos presenta el difícil camino que enfrenta un afroperuan@ hacia su profesionalización “para ser alguien en la vida”, debido a la recurrente discriminación (o en términos bourdieuanos, “violencia simbólica”), desde espacios como la escuela (lugar en donde no se reivindica el aporte histórico afroperuano), la universidad (donde no encontraron un sentido de pertenencia) y el lugar de trabajo (donde al parecer hay trabajos específicos para un afroperuan@, sin considerar sus capacidades reales).

Por lo señalado, el libro de Kogan resulta un gran aporte a la comprensión y reflexión de las vicisitudes que enfrenta la población afroperuana en su camino a la inserción laboral, en vista de que no existen muchos estudios al respecto. Si bien los estudios tomaron lugar en Lima, queda el reto de explorar cómo es la situación de esta

población en otras regiones del Perú, tanto en el aspecto laboral, como en el de la educación superior. Tal y como señalaba la autora, no fue fácil armar una base de datos de profesionales afroperuan@s, y ello evidencia que la variable étnica no es tomada en cuenta en muchas empresas, y probablemente tampoco en las instituciones públicas. En ese sentido, si bien se cuenta con una Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural (Aprobada mediante Decreto Supremo N° 0032015-MC de fecha 28 de octubre de 2015.), la cual tiene por objetivo general “orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana...” (Ministerio de Cultura, 2015, pág. 12), se hace necesario el diseño e implementación de políticas públicas particulares que respondan a las necesidades específicas de la población en general, y en particular de la población afroperuana, considerando los problemas estructurales y en la práctica cotidiana, que enfrenta. 