



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramirez Rivas, Carmen Cecilia (orcid.org/0000-0002-1372-5911)

ASESORES:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

Dra. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión y diversidad cultural

LIMA — PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis queridos padres Alicia y Angel, desde el cielo siempre iluminan mi camino y guían cada uno de mis pasos.

A Eduardo mi esposo por su soporte incondicional, a mis hijos Angel y Maisha porque son mi motor, a mi familia porque siempre están ahí conmigo.

Cecilia

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi esposo, a mis hijos y mi familia por el acompañamiento y permanente aliento y empujarme en este gran viaje.

Agradecer a mi asesor de tesis el Dr. Fernando Nolazco, por su invaluable orientación, apoyo y estímulo durante todo el proceso de elaboración de mi tesis sus comentarios y sugerencias han sido fundamentales, a cada uno de los docentes por sus enseñanzas y aprendizajes impartidos.

A mis compañeros por su apoyo, aliento, comprensión durante este reto desafiante que me planteo en la vida

Finalmente, y no menos importante a la Universidad por haber sido esa casa de estudio que no solo me acogió si no que brindo los recursos y el entorno necesario que me permito culminar mis estudios.

Cecilia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER AFROPERUANA EN LIMA METROPOLITANA, 2023", cuyo autor es RAMIREZ RIVAS CARMEN CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 3.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03- 01-2024 06:16:17

Código documento Trilce: TRI - 0716664



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMIREZ RIVAS CARMEN CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER AFROPERUANA EN LIMA METROPOLITANA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAMIREZ RIVAS CARMEN CECILIA DNI: 10212814 ORCID: 0000-0002-1372-5911	Firmado electrónicamente por: CCRAMIREZRIVAR el 03-01-2024 20:18:12

Código documento Trilce: INV - 1454229

Indicé de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratorio de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Escenario de estudio	21
3.3 Participantes	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de información	23
3.7 Aspectos étnicos	24
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
V CONCLUSIONES	40
VI RECOMENDACIONES	41
VII REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Análisis cualitativo de la subcategoría discriminación laboral	25
Figura 2. Análisis cualitativo de la subcategoría racismo y discriminación étnica	29
Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría brecha salarial de género	32
Figura 4. Análisis cualitativo de categoría emergente barreras para el acceso laboral de mujeres afroperuanas	37
Figura 5. Análisis cualitativo de la categoría inclusion laboral de mujeres afroperuana	39

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023, el estudio se realizó bajo el método cualitativo, es de tipo básico y de diseño etnográfico, así mismo se realizó la definición de la categoría, así como de las subcategorías. La técnica que se uso fue la entrevista, la muestra estuvo integrada por personas afroperuanas, especialistas y conocedoras de la temática. Se concluyó que una de las primordiales barreras que afrontan las afroperuanas en su inclusión al sector laboral está relacionada al racismo, la discriminación étnica racial y de género, que de manera particular les afecta. Una de las principales recomendaciones está relacionada a la generación de políticas públicas y acciones afirmativas, la cuales son primordiales para avanzar en la igualdad de oportunidades, y favorezcan con el cierre de brechas de desigualdades, así como avanzar en la representación de las afroperuanas en instancias donde se toman decisiones, quienes históricamente han enfrentado barreras en el mercado laboral, quienes han sido confinadas a ocupaciones específicas, estas medidas son cruciales para generar más inclusividad y diversidad laboral, así como para facilitar el empoderamiento económico y social de las afroperuanas, y contribuir a avanzar en su desarrollo.

Palabras clave: Mujeres afroperuanas, discriminación étnica, acciones afirmativas, barreras.

Abstract

The general objective of this research was to analyze the situation of labor inclusion of Afro-Peruvian women in Metropolitan Lima, 2023. The study was carried out using the qualitative method, it is basic and ethnographic in design, and the definition of each one was also carried out. of the categories, as well as the subcategories. The technique used was the interview, the sample was made up of Afro-Peruvian people, specialists and knowledgeable people. It is concluded that one of the main barriers that Afro-Peruvian women face for their inclusion in the labor market is related to racismo, ethnic, racial and gender Discrimination, which particularly affects them. The generation of public policies and affirmative actions are essential to guarantee equal opportunities, contribute to closing inequalities gaps, as well as advance the representación of Afro-Peruvian women, who have historically faced barriers in the labor market, who have been confined to specific occupations, these measures are crucial to create a more inclusive and diverse workforce, as well as to promote the economic and social empowerment of Afro-Peruvian women, and contribute to improving their living conditions.

Keywords: Afro-Peruvian women, ethnic discrimination, affirmative actions, barriers

I INTRODUCCIÓN

Lograr la inclusión laboral de las afroperuanas, continúa siendo un reto fundamental en el Perú. La persistencia de condiciones como la pobreza, el racismo, la discriminación y la desigualdad continúan siendo problemas estructurales que nuestro país enfrenta, razón por la cual se considera necesario poder contribuir a través de la realización de análisis que pueda abordar la desigualdad laboral así como la discriminación laboral, el racismo y la discriminación étnica racial, y la brecha salarial de género y como estas se entrelazan entre sí, afectando de manera particular a determinados grupos poblacionales, y como de la misma manera estas desigualdades impactan en las oportunidades de empleo, principalmente de grupos étnicos (Morales, 2022).

A nivel internacional es importante destacar que la inclusión de las mujeres en lo laboral en relación a lo remunerativo se ha incrementado en todo el mundo, lo que ha hecho más visible su contribución económica, sin embargo en cuanto a su inclusión en el mercado laboral siguen siendo menor que la de los hombres, y tienden a ocupar empleos peor remunerados, si esta es la realidad para las mujeres blancas-mestizas, para las afrodescendientes la brecha se amplía en cuanto a su condición étnica, en este sentido la inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes resulta todo un reto en la región, el poder lograr un empleo formal en condiciones igualitarias; es así que en el caso de las afrocolombianas, ganan menos que los hombres blancos y otras mujeres, así como ganan menos que un hombre afrodescendientes, pese a que puedan tener un año promedio adicional con respecto a su educación superior (Castrillón, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que las afrodescendientes enfrentan discriminación en el ámbito del trabajo y se encuentran en las peores ocupaciones en comparación con otras mujeres, lo que las mantiene en condiciones de pobreza, así mismo señala que en su mayoría las mujeres que trabajan dentro del servicio doméstico en América Latina son afrodescendientes e indígenas y por lo general tienen demasiadas horas de trabajo, cuyos sueldos son inferiores a los que se encuentran determinado por los marcos legales, lo que le resta oportunidades para su desarrollo social (Espino, 2019).

En ese mismo sentido cabe puntualizar que las mujeres afrodescendientes permanecen relegadas del ámbito laboral en América Latina y el Caribe, y es más probable que se encuentren en empleos precarios y mal remunerados. La discriminación laboral, los sesgos laborales y la carencia para poder acceder a empleos de mayor nivel también contribuyen de manera significativa a que la brecha con respecto al salario en relación de las afrodescendientes y no afrodescendientes se incremente (Espino, 2019).

Las mujeres afrodescendientes enfrentan discriminación en el mercado laboral lo cual es una realidad que persiste en muchos países, ellas afrontan una discriminación doble de manera particular en razón de su género y de su raza, lo que dificulta su participación plena en el mercado laboral. Esta discriminación se puede evidenciar en particular en la precariedad de los salarios que suelen percibir en relación con otros grupos étnicos y también en relación en algunos casos con sus pares, a ello se suma el limitado acceso a empleos de calidad y la ausencia de representación en puestos de poder. Por ejemplo, en España, el 82% de mujeres africanas y afrodescendientes afrontan situaciones de discriminación en el ámbito laboral, y el 74% sienten que el color de su piel limita su posibilidad para poder encontrar un empleo y poder acceder a oportunidades en igualdad (Bermúdez 2022).

En el caso Brasil, las afrodescendientes tienen muy baja participación en los trabajos del sector privado, especialmente en altos niveles de la escala corporativa. Según un estudio reciente, el 10,6% de las afrobrasileñas representan la fuerza laboral de un total de las más importantes empresas del país, en ese punto el rango de supervisoras es ocupada por un 8,2% de ellas, y en el cargo de gerente viene siendo ocupado por 1,6%, mientras que en los cargos ejecutivos solo el 0,4%, por otro lado cabe precisar que solo 2 mujeres afro-brasileñas fueron identificadas de un total de 548 directores ejecutivos en el momento del estudio; esto se debe a la discriminación laboral y racial que enfrentan las mujeres afrodescendientes, lo que les impide acceder a empleos formales en condiciones de igualdad que otras personas (El Plural, 2023).

A nivel nacional la incorporación laboral de las mujeres peruanas continúa siendo un tema relevante en el país, y aunque se han realizado esfuerzos para

promover la inclusión laboral, aún existen barreras y desafíos, las peruanas enfrentan desigualdades para acceder a un empleo; la discriminación laboral y la falta de acceso a empleos de mayor nivel son algunas causales que acrecientan la brecha en el salario entre mujeres peruanas y hombres peruanos, las mujeres peruanas conforman la fuerza laboral del país, de cada 100 mujeres 70 trabajan en micro y pequeñas empresas. Las peruanas en cuanto a la inclusión laboral en el país continúan enfrentando desigualdades y brechas de género, lo que genera una problemática en el sector laboral muy compleja, en ese sentido cabe señalar que la inequidad de salario entre varones y mujeres son marcados y estas afectan particularmente a mujeres afroperuanas e indígenas (Morrison, 2021).

Dentro de este contexto es importante subrayar que para las mujeres afroperuanas es mucho más complejo y los obstáculos que afrontan son mucho más difíciles y las brechas de desigualdades son mucho más profundas para poder acceder al mercado laboral, en tanto que afrontan una triple carga que está relacionada no solo por su condición de género sino además por su identidad étnica, y su situación económica, lo cual las coloca en una condición mayor de vulnerabilidad, además de enfrentar mayores situaciones de violencia de género y racial, lo que dificulta su participación plena en el mercado laboral (Barraquer, 2020).

Es importante señalar que la discriminación se refiere a acciones que se dan de formas específicas que limitan a una persona en el ejercicio de derechos, así como sus libertades fundamentales, vulnerando su dignidad. La discriminación puede manifestarse en diferentes formas, como podrían ser por motivos de origen, idioma, de raza, color de piel, género, religión y discapacidad. La discriminación tiende a generar desigualdades para acceder a oportunidades como educativas, de empleo, de salud, entre otras, y puede afectar a diferentes grupos de personas, como mujeres, personas mayores, pueblos y comunidades afrodescendientes e indígenas, personas con discapacidad, entre otros (Riega, 2019).

Los estereotipos de género y raza es uno de los factores de discriminación y violencia que afrontan las afroperuanas en el entorno laboral. En los medios de comunicación, las mujeres afrodescendientes son representadas de manera estereotipada y hipersexualizadas, lo que afecta su autoestima y las encasilla en

determinadas labores, lo cual vulnera sus derechos humanos. La falta de equidad es uno de las causas que impiden la inclusión laboral de las afroperuanas en particular, en tanto enfrentan barreras a oportunidades laborales, lo que repercute en la accesibilidad de educación e influye para discriminar en la selección de personal (Bermúdez, 2022).

Así mismo la brecha salarial con enfoque de género y étnico contribuye a la pobreza de las afrodescendientes, ya que reciben remuneraciones más bajas que los varones y tienen menos oportunidades a lograr trabajos de calidad, y contribuye a la desigualdad laboral, de educación y a la formación, debido a que pueden tener menos recursos no solo para invertir en su educación y desarrollo profesional, si no también pueden presentar dificultades para atender sus necesidades básicas, lo cual tiene consecuencias negativas para las mujeres afrodescendientes y empeoran si se combina con el racismo fuertemente arraigado en las sociedades de la región (Rodríguez, 2018).

Conforme al problema planteado en la tesis se elabora la siguiente pregunta: ¿Cuál es la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023?, así mismo en cuanto a la formulación de los problemas específicos se pregunta: ¿Cuál es la situación con respecto a la igualdad de condiciones de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023?, ¿Cuál es la situación de discriminación de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023? Así mismo se ha identificado como objetivo principal, analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023, siendo sus OE, Analizar la situación de igualdad de condiciones de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023; Analizar la situación de discriminación de la mujer Afroperuana en Lima Metropolitana, 2023.

Este trabajo de investigación se justifica teóricamente en tanto que los resultados contribuirán a establecer aquellas discriminaciones y las disparidades que afrontan las afroperuanas para su inclusión laboral, así mismo la investigación aportara con información que permita comprender como la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas puede asegurar derechos igualitarios para las mujeres en el entorno del trabajo. Con respecto a la justificación práctica, el estudio contribuirá con respecto a la importancia de contar con acciones afirmativas y políticas públicas

que contribuya en el avance de la inclusión laboral de las afroperuanas, que se aborde la inclusión laboral como un problema estructural que amerita avanzar en su solución. En relación a la metodología la investigación se justificó, porque analizo las desigualdades y las discriminaciones que enfrentan las mujeres afroperuanas para su inclusión laboral, en Lima Metropolitana, 2023, la investigación se realizó tomando en cuenta el enfoque cualitativo. En este punto las entrevistas fueron un soporte informativo principal e importante para analizar las respuestas de diversos actores y sus perspectivas.

II MARCO TEÓRICO

Según el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) “La matriz de desigualdad social con respecto a las y los afrodescendientes en América Latina, la inclusión y sus retos”; los afrodescendientes asciende a 134 millones, lo cual equivale a un 21% del total poblacional, este informe tiene como objetivo brindar lo más actualizado posible un panorama con respecto a aquellas desigualdades que enfrenta el pueblo afrodescendientes en América Latina en sectores importantes como el desarrollo, derechos, incidencia de pobreza, contar con servicios básicos, educación, salud, trabajo decente y protección social. El informe destaca que el pueblo afrodescendiente enfrenta desigualdades que son estructurales, que se manifiestan a través de disparidades económicas y sociales, que a su vez refuerzan las disparidades de género, étnico-raciales, de territorio y relacionadas con la edad. El informe subraya que las poblaciones afrodescendientes han experimentado muchos procesos históricos de exclusión, sin tomar en consideración el aporte socioeconómico y cultural, lo cual ha sido una gran contribución al desarrollo en varios países de la región; el informe proporciona información valiosa con respecto a la situación de vida del pueblo afrodescendientes en América Latina en particular en el abordaje al tema laboral y su importancia de promover sus derechos.

En Colombia, Granada (2020) en un estudio sobre las mujeres afrodescendientes y sus experiencias educativas el cual se análisis desde un enfoque Interseccional de raza, clase y género que permite analizar y entender las experiencias educativas de seis mujeres afrodescendientes que cuentan con doctorados, para lo cual se tomó como referencia un entorno social, cultural, educativo y laboral en los años 2000 y 2018. La indagación se realiza con un enfoque cualitativo, con un método de análisis, utilizando para ello las entrevistas como instrumento de recopilación de la información. Se logró como resultados, que habitualmente las intervenciones que se hacen en lo educativo en el país otorgan una “doble situación de forma irracional” para las afrodescendientes las cuales deben acomodarse a prácticas epistemológicas no solo racistas sino además androcéntricas. Durante los estudios educativos, las mujeres afrodescendientes entran en una ruta competitiva para poder acceder a mejoras laborales, con respecto a la presencia de las afrocolombianas en el espacio laboral, se puede

decir que se presenta una subrepresentación en este ámbito, particularmente en los cargos que tienen que ver con direcciones, jefaturas y de decisiones, pese a que hay un incremento notorio en la formación y capacitación en espacios relacionados a la educación superior, las dificultades en lo laboral, siguen presentándose en desmedro de las mujeres afrodescendientes.

Por otro lado Castrillón (2020) realizó una investigación sobre afrocolombianas de la ciudad de Medellín del 2010 al 2019 relacionada a la discriminación laboral, en la que se analizó, así como examinó la desigualdad en el mundo del trabajo que enfrentan las afrocolombianas en la ciudad de Medellín entre 2010 y 2019, el mismo que visualiza la aplicación de los derechos constitucionales en condiciones igualitarias en el ámbito laboral para esta población; La investigación revela los diversos problemas que rodean la discriminación laboral que enfrentan las afrocolombianas en Medellín, que afecta directamente sus derechos fundamentales, la igualdad, y socava su estabilidad económica y profesional. El estudio destaca que las mujeres afrocolombianas en Medellín enfrentan tasas de desempleo más altas que otras mujeres y experimentan discriminación racial y de género en espacios laborales.

En Ecuador, Verdezoto (2022) desarrolló una investigación sobre Mujeres Afrodescendientes entre 18 y 35 de edad, y su Participación Laboral en el Canto Guayaquil en lo Público, el estudio tuvo como objetivo poder describir aquellos factores que pudieran estar influyendo en la inclusión laboral de las Afroecuatorianas en lo público, en la parroquia de Ximena, ubicada en el cantón de Guayaquil durante el 2021 al 2022, este informe se realiza basándose en un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un grupo indefinido, dado que no se contaba con un número exacto de mujeres Afroecuatorianas que vivían en la Parroquia de Ximena, para ello se tuvo una muestra de 110 Afroecuatorianas. Los resultados mostraron que la conexión entre el nivel de estudios y la presencia laboral de la mujer se dan linealmente, lo que significa que se da cuando las mujeres han logrado un nivel de posgrado y tiene poca oportunidad en tanto solo han alcanzado el nivel primario. Se observó que estar casada tiene una influencia negativa en cuanto a decidir, para que puedan ingresar al mercado laboral, en tanto se prioriza el

matrimonio sobre el trabajo. Así mismo el estudio mostro que la edad es relevante a la hora de trabajar.

En un trabajo de investigación realizado por Garzón (2021) menciona que cuando se trata de oportunidades de empleo, el nivel de educación es un tema relevante, y las mujeres afrodescendientes tienden a abandonar sus estudios debido a diversos factores como bajos recursos económicos, problemas familiares, rechazo y discriminación. El proceso de ingreso al mercado laboral puede ser agotador, y genera tenciones y/o expectativas con respecto a las pruebas de mérito o las elecciones corruptas que están vinculadas al favoritismo o al estatus que las entidades del sector público o privado utilizan para colocar a alguien en una posición. Los estereotipos y los prejuicios en contra de las afrodescendientes ha y causan discriminación en diferentes momentos de sus vidas, en las cuales muchas veces son segregadas, categorizadas o etiquetadas en los ámbitos académico y laboral, limitando su formación académica, lo que limita sus oportunidades de desarrollo e impacta de manera más potente a las afrodescendientes.

Michels (2017) señala que las regulaciones en lo internacional sobre el derecho a la igualdad son amplias, pero no promueven la inclusión y no tienen un enfoque diferencial para cada grupo minoritario que sufre esta violación de derechos. Esto resulta en una falta de marco regulatorio a nivel nacional, departamental y local para las mujeres afrocolombianas, específicamente en el área laboral. Las políticas implementadas por el gobierno de Medellín para abordar la discriminación en lo laboral de las afrocolombianas son insuficientes e ineficaces, en tanto no cumplen con su misión y se interrumpen durante cada período de cambio de gobierno. Esto hace que las acciones afirmativas y los mecanismos previstos en estas políticas no funcionen correctamente, lo que resulta en una violación no solo del derecho a la igualdad, sino también del debido proceso y otros derechos relacionados. Estos antecedentes guardan una estrecha relación con el trabajo de investigación con respecto a la inclusion laboral de las afroperuanas en tanto aborda de manera directa el tema de inclusión laboral en mujeres afrocolombianas y las desigualdades y la discriminación étnico racial que enfrenta para acceder al mercado laboral.

En un diagnóstico realizado Ministerio de Cultura (2017) con respecto a la Situación de Discriminación Étnico-Racial a nivel Laboral; analiza cómo los individuos que son víctimas permanentes de discriminación étnico-racial pueden sentir que es posible poder denunciar este tipo de actos, por otro lado solo 10% de afroperuanas denuncian casos de discriminación en los centros laborales, en el cual manifiestan no hacerlo por la revictimización, por “vergüenza” por el hecho de ser víctimas racializadas, no conocen el proceso de denuncia, por la complejidad de probar los hechos y por carencia económica. Por ello, el estudio planea que, además de la aplicación de regulaciones punitivas se hace necesario proponer políticas orientadas a prevenir y poder contar con entornos laborales libres de alguna forma de discriminación.

En un estudio realizado por Galarza (2015) con respecto a la discriminación racial en el empleo para afrodescendientes en Lima, y a través de variados estudios económicos realizados de forma empírica dieron como resultado que la balanza se inclina de manera muy preocupante en relación a la discriminación étnica, encontrándose particularmente en el acervo del capital humano y la discriminación que se da con empleos poco remunerados, al mismo tiempo que nos muestra los obstáculos para lograr una mejor educación.

Así mismo en cuanto al lugar de trabajo para Palacios (2017) la discriminación, los estereotipos, así como también los prejuicios raciales que prevalecen en torno a la sociedad también están presentes. Pese a ser un problema generalizado del que de alguna u otra manera todos estamos conscientes de que existe, sin embargo se habla muy poco al respecto. La manifestación más elocuente de este problema se trata de circunstancias en las que individuos con igual profesionalidad son tratados de manera desigual por sus características físicas. Esto guarda una relación con el trabajo de investigación en tanto que en él se abordan las desigualdades, y el racismo que afrontan las afroperuanas en el ámbito laboral, así mismo plantea la necesidad de generar medidas que puedan garantizar una mayor equidad e inclusión en el mercado laboral, para este grupo poblacional.

Campos (2017) en su trabajo de investigación aborda la discriminación étnica y racial en el empleo, en particular contra las personas afrodescendientes en Lima, Perú. Nos muestra como los estudios económicos empíricos indican que existe una presencia significativa de discriminación étnica en el mercado laboral, y que esta se debe principalmente a las diferencias relacionadas al desarrollo de las capacidades y conocimientos, la discriminación hacia empleos mal remunerados y el acceso limitado a una mejor educación.

Otros estudios como el de Murillo (2022) concluyen que, si bien la educación a menudo se considera un gran vehículo para la movilidad social, en tiempos modernos es más difícil para los afroperuanos lograr esta movilidad. El acceso limitado a las oportunidades educativas para los afroperuanos resulta en un porcentaje reducido de ellos que obtienen un título universitario, y aquellos que lo hacen enfrentan desafíos significativos para ingresar al mercado laboral, se evidencio la existencia de una menor preferencia para emplear profesionales afrodescendientes, pese de tener el mismo nivel profesional al de sus pares blancas, por otro lado, concluye con respecto a la valoración que tiene lo educacional en favor del progreso social y la urgencia de abordar los obstáculos que limitan las posibilidades a la educación para los grupos subrepresentados.

En un estudio realizado por Vilamar (2022) a Jóvenes de cabello afro-rizado profesionales en Lima, Perú y sus experiencias de discriminación laboral se realiza un análisis con respecto a experiencias relacionadas a la discriminación laboral que se ejerce sobre jóvenes afroperuanos que tienen su cabello afrorizado los cuales tienen una profesión en el área metropolitana de Lima. Jóvenes profesionales mujeres y hombres afroperuanos perciben que tener su cabello afrorizado son una desventaja en las entrevistas de trabajo. Hay evidencia de rechazo al cabello afro y presión en los entornos de trabajo para cambiar u ocultar su cabello, cabe señalar que esto no está manifiestamente estipulado en códigos con relación a la forma de vestir, pero que sin embargo es una realidad que se presenta y de la que muy poco se aborda.

En las entrevistas realizadas a jóvenes afroperuanos, Vilamar (2022) menciona que, para acceder al mercado laboral, se sugieren que las estrategias empleadas para enfrentar esta forma de discriminación se basan en los cambios

de sus cuerpos, puntualmente su cabello, siendo el alisado permanente la decisión más común que suelen tomar. En este sentido las afroperuanas parecieran ser las más afectadas debido a la mayor presión para seguir los estándares de belleza eurocéntricos, en los cuales terminan alisando su cabello para adecuarse a los estándares de "belleza", y así intentar la posibilidad de poder conseguir un empleo.

Para Morales (2022) la discriminación contra las personas afrodescendientes en torno al mercado laboral es un problema en Lima, Perú, en el cual las afroperuanas afrontan mayores barreras para poder acceder a la educación de calidad y obtener títulos profesionales, lo que hace que sea aún más difícil ingresar al mercado laboral. Se puede deducir que la "buena apariencia" se usa no solo como un calificador que influye en las entrevistas para empleos como en el propio entorno laboral. Por un lado, se observan desventajas al ser seleccionado para puestos de trabajo, y por el otro se evidencian con comentarios invasivos, destacando los prejuicios que los colegas y/o jefes tienen, lo que va más allá de la "buena apariencia", incluido el cabello afrorizado, la discriminación basada en la apariencia física, se utiliza a menudo para excusar la discriminación hacia las personas que aparentemente no se ajustan en un entorno profesional.

Aredo (2020) nos señala que la conexión que hay entre la discriminación laboral y el molde masculino en los negocios, contribuyen al dominio continuo de los varones en el ámbito del trabajo. Muchos puestos laborales y carreras profesionales continúan siendo dirigidos u orientado hacia los hombres en el sector laboral y el predominio de los cargos ejecutivos de alto nivel se manifiesta a través de puestos como gerente u otro, que se atribuyen exclusivamente a los hombres. En consecuencia, las mujeres están limitadas a ciertas funciones o aquellas que permanecen al margen de la obediencia, como colaboradoras, coordinadoras.

La permanencia de estereotipos de discriminación y de género contra la mujer en el lugar de trabajo, en particular en puestos de alto nivel, para Bermúdez (2022) evidencia que todavía hay desafíos que enfrentan las mujeres para poder tener un equilibrio en su vida personal, familiar y laboral y la relación que tiene con los roles y estereotipos relacionados al género en sus oportunidades de empleo y promoción.

Enfatizar en el abordaje sobre la inclusión y la desigualdad en el sector laboral para Aredo (2020) resalta la urgencia de romper con las barreras que limitan el acceso a las oportunidades de empleo para los grupos subrepresentados, incluidas las mujeres afroperuanas, así mismo nos proporcionan información sobre las barreras que afrontan personas afrodescendientes en el sector laboral, incluida la discriminación, las limitadas oportunidades educativas y la falta de presencia en cargos de alto nivel.

El Informe defensorial de Vignolo (2011) sobre las y los afroperuanos destaca las recomendaciones realizadas por los Expertos sobre Afrodescendientes de ONU, quienes señalan que la desigualdad social que enfrenta las y los afroperuanos afecta particularmente sus derechos al acceso a educación, a una buena salud así como acceder a la justicia racial; puntualizan que la pobreza se traduce en barreras para acceder a los servicios básicos y expone a las personas a una inserción inadecuada en el sector laboral.

Por otro lado, Vignolo (2011) observa que el pueblo afroperuano presenta una situación de atraso e invisibilidad, y que el Estado no está abordando adecuadamente las dificultades que enfrentan. A pesar de que se cuenta con normatividad en relación a las responsabilidades del Estado para dar respuestas a las barreras de este grupo poblacional, no se han alcanzados sus objetivos, las instituciones responsables de atender sus derechos y necesidades no ha podido canalizar adecuadamente sus demandas. Estudios también muestran que la discriminación racial y la carencia a servicios básicos y educación de calidad afectan principalmente al pueblo afroperuano, lo que compromete su inclusión en el ámbito laboral y su capacidad para recibir educación y salud de calidad. Además, la invisibilidad del pueblo afroperuano en la sociedad y en las políticas de gobierno contribuye a la exclusión y a la carencia de oportunidades de inclusión laboral.

La teoría de la discriminación en el entorno laboral respaldada por Barraquer (2020) señala que la discriminación en cuanto al entorno laboral, se encuentra estrechamente relacionada a la productividad por lo que define la discriminación, como el rechazo que tiene los empleadores para contratar a una persona marginal, utiliza como supuesto que en el ámbito laboral opera como un espacio competitivo perfecto, en el cual el rendimiento con respecto a la producción se da de forma

continua, que los trabajadores que tienen la piel blanca así como aquellos que tienen la piel negra pueden ser sustituidos en el proceso de productividad, en este punto manifiesta que el empleador tiene el beneficio como contratante, por lo que él tiene la decisión de poder discriminar. Así mismo los empleadores independientemente tengan o no prejuicios raciales que les permitan discriminar suponiendo que son de piel blanca, en tanto que los empleados puedan ser blancos o negros lo que serán discriminado serían las personas negras.

De igual manera la teoría de la discriminación busca comprender y analizar las diversas causas que generan discriminación y que están en la sociedad. Su objetivo es identificar los factores, mecanismos y consecuencias de la discriminación, así como proponer estrategias para combatirla y promover la igualdad y la justicia social (Castro, 2002).

Mientras que la teoría avalada por Phelps se basa en información estadística para abordar o reducir el problema de la información de mercado imperfecta. En este modelo, los empleadores no observan directamente el nivel de habilidad de los solicitantes de empleo, pero sí observan el grupo al que pertenecen, con "b" representando blanco y "n" representando negro. El uso de información estadística ayuda a superar los desafíos planteados por la información imperfecta en el mercado laboral (Rivera, 2013; Rodríguez, 2006).

Esta teoría será aplicada para analizar la discriminación y los desafíos específicos que las mujeres afroperuanas afrontan para acceder y/o mantener un empleo de calidad, se explorara la discriminación por raza y el género y su relación con inequidades de empleo y los salarios de las afroperuanas.

La teoría de equidad de género nos plantea que la desigualdad de género es una construcción que se ha dado desde la sociedad y en ese punto por esta misma razón se puede eliminar y ello a través de promover igualdad de oportunidades, pero también de trato para personas de diversos géneros. Además, se plantea que la teoría de la equidad de género, muestra que las desigualdades de género no solo vienen siendo el resultado de aquella diferencia biológicas, sino además de la normalidad y acciones sociales, pero también las culturales que tienden a perpetuar las relaciones de poder que de forma desigual se dan entre las

mujeres y varones. Al conceptualizar la equidad de género no solo se trata de las diferencias relacionadas al género, porque puede incluir diversas formas de desigualdades como las de clase, raza, etnia, generacional, entre otras (Guerrero, 2016; CEPAL, 2014).

Al abordar el tema de equidad de género incluye aquellos principios que se encuentran relacionados con la igualdad, pero también con los aspectos relacionados a la parte de la redistribución y que necesariamente deberán de cruzarse con la equidad social que son dignas de ser no solo reconocidas si no también valoradas, teniendo como principios centrales abordar la pobreza, él no se explotados, la igualdad en relaciona a los ingresos, además la igualdad al mismo tiempo libre, el respeto a la no marginación, a la no discriminación; El control masculino y el sometimiento de las mujeres son características de las relaciones desiguales que se dan en torno al género, razón por la cual son oportuna las política de igualdad de género y al mismo tiempo puedan enfrentar las desigualdades, fomentando la cooperación, los valores y el respeto mutuo entre los integrantes de la sociedad (Caviedes, 2010; Fraser, 2014).

La teoría de las relaciones humanas se encuadra con psicología de organizacional para evidenciar lo relevante de la parte humana. Igualmente, la teoría enfatiza con respecto a la importancia de poder comprender, como abordar las necesidades, los comportamientos e interacciones de las personas y grupos dentro de una organización. Según la teoría de Mayo los factores psicológicos además de los factores sociales determinaban el desempeño de los trabajadores (Mulder, 2017; Hernández, 2011).

La parte más importante que se destaca en una organización con respecto a la teoría de las relaciones humanas elaborada por Mayo se encuentra en la parte humana y se evidencia que las personas están mucho más conectadas con el bienestar social del grupo en el que se rodean o en el entorno en el cual desarrollan alguna tarea, se señala además que una persona se siente mucho más a gusto si se encuentra dentro de ambiente de bienestar social (Piero,2021)

La inclusión en el lugar de trabajo se refiere a la integración completa de un grupo de sujetos en un espacio de trabajo particular, independientemente de su

edad, genero, condición étnica o discapacidad, el objetivo que pretende alcanzar es lograr un trato igualitario. (Merino, 2021)

La inclusión laboral reconoce el poder realizar estudios con respecto a procesos que se dan de manera individual y de forma estructural, los cuales actúan en la inserción de la integración en el mundo del trabajo de diversos pueblos que se encuentran en una condición vulnerable, cuya estrategia para su inclusión deberá estar orientada en generar acciones afirmativas y políticas públicas que permitan afrontar las inequidades y la pobreza, este enfatiza la necesidad de abordar las barreras que dificultan la inserción y participación de las poblaciones vulnerables en el sector laboral, que es un aspecto crucial de la inclusión (Espejo, 2023).

El concepto de inclusión laboral implica una etapa continua y periódica que aborda la inclusión en mundo laboral; y la otra que se refiere a los tipos de participación en el espacio laboral remunerado, el cual se da por barreras u obstáculos para poder ingresar a un empleo digno que contribuya a que los sueldos y las pensiones superen la línea de pobreza, que permitan resolver las barreras en la región es el objetivo de la inserción laboral para avanzar en el desarrollo social; La inclusión laboral esta conceptualizada de forma teórica, que se refiere a la forma donde los contratadores responden a la diversidad, referida a la variedad de situaciones que hacen diferente a un empleado y por las que puede ser víctimas de discriminación y exclusión, teniendo además en cuenta el género, la raza, la edad, entre otros. Para otros autores la inclusión laboral la describen como dinámicas que están orientadas a que las personas puedan acceder a empleos dignos, que estos puedan ser adecuados y que se realicen en óptimas condiciones (Huepe, 2023; Ordoñez, 2022; Waller 2001)

Investigar sobre la inclusión laboral de las afroperuanas nos permitirá analizar las condiciones de discriminación y las causas a las cuales se enfrentan, visibilizando la necesidad de abordar las barreras que dificultan la inserción y participación de poblaciones vulnerables como las afroperuanas en lo laboral, que es un aspecto crucial de la inclusión, la presente investigación es relevante, pues además enfatiza en la urgencia de desarrollar políticas que promuevan la igualdad

de oportunidades, independientemente de sus antecedentes o situación de vulnerabilidad.

El racismo no se trata solo de discriminación étnica, es una estructura de dominio, que inferioriza a grupos e individuos, el que se da a través de opiniones, prácticas institucionales y en la vida cotidiana, en el cual se cree en la existencia de la superioridad de unos sobre otros. Se refiere a aquella discriminación que está basada en la raza o la etnia de una persona, se dan a través de acciones en la cual se expresan a través de tratos diferenciados y que se ejercen sobre las personas o grupos por sus raza u origen étnico, se manifiesta a través de tratos desiguales, excluyentes o restrictivos basados en el origen étnico, en el cual se anula o menoscaba los derechos, así como su pleno goce (Wade, 2022; PLANDEPA 2016).

El racismo se manifiesta como la superioridad e inferioridad de una persona en relación a otra, que ha sido producida política y socialmente como una estructura dominante, aquellas personas que se encuentran por encima de lo humano son socialmente reconocidos, por su personalidad y porque acceden a todos sus derechos. Por otro lado, las personas que se encuentran por debajo son consideradas subhumanas o no humanas, lo que significa que su humanidad es cuestionada y negada (Fanon ,2010).

El racismo y la discriminación étnica son un factor determinante en la inclusión laboral, porque crean obstáculos que limitan a las personas acceder y mantener oportunidades de empleo en igualdad de condiciones. El racismo y la discriminación étnica pueden impedir que las personas accedan a oportunidades de empleo debido a los estereotipos y prejuicios de los empleadores y compañeros de trabajo, esto pueden conducir al acoso, abuso o humillación en el lugar de trabajo, creando un ambiente de trabajo hostil, Es aplicable en tanto que la discriminación étnico-racial es una de las causales de la desigualdad social que afecta al pueblo afrodescendientes, incluyendo a las mujeres afrodescendientes quienes sufren diversas formas de inequidades, discriminación y exclusión, incluyendo en el ámbito laboral (Printy, 2010).

Por otro lado la interseccionalidad de raza, género y clase relacionados al ámbito del racismo estructural y la discriminación étnico racial tienen un impacto

con aquellas dificultades que las mujeres afroperuanas enfrentan para su inclusión laboral; así el racismo como una estructura de dominación políticamente producida y reproducida ha creado una categoría de superioridad e inferioridad entre las personas, este concepto puede utilizarse para comprender los retos que afrontan las afroperuanas para acceder y mantener oportunidades de empleo debido a la discriminación sistémica (Naciones Unidas, 2015).

La discriminación en el lugar de trabajo es cualquier diferenciación de trato que se da en el entorno laboral, las cuales podrían ser por razones de género, raza, sexo, religión, identidad de género, discapacidad u otro que tenga como efecto la vulneración de derechos y trato desigual en el entorno laboral. Para la OIT con respecto a discriminación laboral se refiere al trato injusto hacia los trabajadores al tratarlos de forma desigual debido a sus características personales, como raza, color, sexo, religión, edad, u otras características similares. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, como la negación de oportunidades laborales, el trato desigual en términos de remuneración o ascenso, o la creación de un ambiente de trabajo hostil, al abuso en cuanto a las horas de trabajo. (Castro 2001; OIT 1958).

La discriminación en el entorno laboral se da a través de actos discriminatorios en el empleo el cual se manifiesta desde el hecho de contratar y continúa con la relación de la empresa y finaliza con el contrato, en la actualidad continúan los actos de discriminación y cada vez va en aumento. Las oportunidades de inserción laboral se distribuyen de forma no igualitaria, y ciertos grupos poblacionales entre ellas las mujeres y en particular las afroperuanas afrontan obstáculos estructurales para la inserción laboral, lo que les dificulta generar los ingresos requeridos y les pueda garantizar un mejor vivir. Esta situación hace que estos grupos sean particularmente vulnerables a las crisis económicas, sociales, políticas y culturales (Yuste, 2020; Combes,2014).

La brecha salarial de género se manifiesta en la diferenciación que se hay entre los ingresos promedios de varones y mujeres, expresada a través de un porcentaje del salario promedio de los hombres; es aquella diferenciación en cuanto a los ingresos que se percibe de forma mensual entre las mujeres y los hombres; otros autores lo definen como el promedio que se da en las

remuneraciones que por hora perciben las mujeres en relación a las remuneraciones por horas que perciben los hombres, a través de la brecha salarial se verá la disparidad y los factores que tienen influencia en la brecha de salario y de género, la discriminación de género, diferencias educacionales, la experiencia laboral, las horas trabajadas y el tipo de trabajo (CEPAL, 2021; Sánchez, 2017; Salle 2010).

La equidad de género establece relaciones con equidad para mujeres y hombres, abarca no sólo la igualdad de derechos, sino también la afirmación de su dignidad como seres humanos. El término etnicidad se ha utilizado para mencionar a grupos de sujetos consideradas minorías étnicas en una nación, que se diferencian a sí mismas en función de las costumbres, la vestimenta, el dialecto, la apariencia y otros aspectos. Los estereotipos están referidos a la percepción que de forma generalizada se da a través de diversas creencias mentales sobre atributos a un determinado grupo (Yuste, 2020; Chalan, 2021; CEPAL, 2021; Sánchez, 2017; Salle 2010; Córdoba, 2020).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se realizó bajo un enfoque cualitativo teniéndose en cuenta que la investigación cualitativa se inicia con la observación, permitiendo poder determinar el problema. El propósito de la investigación cualitativa es el análisis al cual se le da un valor subjetivo. La investigación cualitativa es un enfoque que viene emergiendo y además es inductivo que busca descifrar la realidad social a partir del sujeto, cuya visión con relación a la realidad es expansiva y holística, el cual observa el fenómeno desde dentro de los hechos, en el cual la persona que investiga interactúa con los sujetos informantes; Las técnicas implementadas en este enfoque pueden ser etnográficos, fenomenológicos, hermenéuticos, biográficos, de teoría fundamentada y de investigación-acción. La investigación cualitativa es subjetiva y valora el analizar los datos, centrándose en la comprensión del significado detrás de los datos, a menudo se utiliza para explorar fenómenos complejos que no se pueden medirse o cuantificar fácilmente (Carhuancho & Nolazco, 2019; Gómez, 2019).

La utilización de este método contribuyó de manera sustancial a la investigación con respecto a la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas, en tanto que permitió analizar cuáles son los obstáculos y las barreras que enfrentan en el mercado laboral, La investigación cualitativa proporcionó información valiosa sobre las experiencias y perspectivas de las afroperuanas en lo laboral, pudiendo aportar al diseño de acciones afirmativas, políticas y programas que permitan promover su inclusión. La investigación coadyuvó a identificar las carencias y los requerimientos específicos de esta población y los obstáculos que afrontan para acceder a programas de capacitación y educación.

Esta investigación se realizó a través de un estudio de caso que viene siendo un instrumento útil en la investigación, y su validez se centra en la medición y el registro del comportamiento de las personas involucradas materia del estudio, en ese sentido definió el estudio de caso como aquella indagación que se realiza de forma experimental y que tiene como objetivo realizar estudios con respecto a un fenómeno contemporáneo que se enmarca dentro de un contexto de vida real, particularmente, cuando no se encuentra claramente identificados tanto el fenómeno como el contexto (Ramírez, 2019; Yacuzzi, 2005).

El estudio de caso, como una metodología puede ser una herramienta bastante útil en la investigación y para este en particular sobre la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas, dado que al evaluar y registrar el comportamiento de los individuos incluidos en el estudio se pueden obtener datos concretos, precisos y detallados que ayuden a comprender mejor las experiencias y retos que enfrentan las afroperuanas en el ámbito laboral, el mismo que podrá contribuir a poder desentrañar las complejas interacciones entre el género y la raza dentro de un contexto laboral, lo cual es relevante para el caso concreto de las mujeres afroperuanas que a menudo enfrentan obstáculos y barreras adicionales a causa de estas categorías (Lopezosa, 2022).

La antropología tiene como una de sus ramas de estudio la etnografía, la cual realiza estudios donde se describen al detalle las culturas; la palabra etnografía cuyo significado es la descripción (grafe) de la forma de vivir de personas que están habituadas a vivir juntas; En tanto el ethnos que resulta siendo la unidad de análisis que usa el investigador, la cual no solo sería una noción, alguna región o también una comunidad o grupo lingüístico o cualquier grupo humano que sea una entidad que estén unidas por sus costumbres, por sus derechos como por sus propias obligaciones (Pink, 2019).

La investigación etnográfica tiene como objetivo entender las realidades actuales de las entidades sociales y las percepciones humanas, es comprender y describir en profundidad la vida, las costumbres, las creencias y las interacciones de un grupo de personas en su entorno natural, sin ningún tipo de sesgo o intromisión alguna, a través de este enfoque se relatan las historias de la vida real de situaciones reales, de cómo las personas se ven a sí misma de cómo se sienten, se piensan, pero además el conocer cuáles son aquellas creencias que comparten. La etnografía es un método de investigación naturalista que busca comprender las entidades sociales y las percepciones humanas del mundo tal como existen y se presentan (Carhuancho,2019).

La etnografía es un proceso de descubrimiento que implica recopilar datos a través de la observación y la participación en la vida de las personas que se estudian. El objetivo es documentar experiencias de la vida real y presentarlas de una manera fiel de las perspectivas de las personas involucradas. La etnografía es

una herramienta valiosa para comprender las experiencias subjetivas de individuos y grupos, para comprender mejor las complejidades del comportamiento humano la interacción social. La utilidad de este método en el marco de la investigación con respecto a la inserción laboral de las afroperuanas teniendo en consideración que el método etnográfico basa su enfoque no solo en la descripción sino también en cuanto a la interpretación de grupos tanto sociales como culturales, es esencial para la investigación que se realizó en tanto que considerara aquellas características comunes que tiene las mujeres afroperuanas, como sus costumbres, creencias, compromisos políticos, lugares de residencia, que se enfocara en la descripción e interpretación de las mujeres afroperuanas, El investigador se sumerge en la vida cotidiana del grupo para comprender la conducta individual pero también grupal que prevalece, luego reunirá, ordenara, clasifica y selecciona los datos que se obtienen, se agrupan en modelos, categorías o relaciones, de acuerdo al enfoque de investigación (Abreu, 2015).

3.2 Escenario de estudio

El escenario de estudio para Ramirez, (2019) es el espacio físico, social o también experimental en el cual la persona que realiza la investigación recoge toda la información relacionada a la problemática que va a abordar, en ese punto con respecto al escenario de investigación del presente trabajo será la ciudad de Lima Metropolitana.

3.3 Participantes

Para una investigación las personas participantes son aquellos individuos o grupos de personas que son seleccionados de forma intencional para que a través de ellos se pueda obtener datos para el estudio; para la investigación cualitativa los participantes que son seleccionados, permitió comprender a través de ellos una realidad. Las personas fueron seleccionadas, por sus experiencias tanto a nivel académico, profesional, activismos y de liderazgo, dada la importancia de poder escuchar sus voces desde sus experiencias, estas personas proporcionaron información valiosa con respecto a las barreras que afrontan las afroperuanas, unas a partir de experiencias propias, así como sus aspiraciones en el ámbito del mercado laboral, igualmente desde la academia ya que facilitaron información sobre investigaciones existentes.

Incluir una diversidad de mujeres (líderes, profesionales, activistas y académicas afroperuanas), que participan en diversos ámbitos en el mercado laboral permitió contar con un enfoque Interseccional, que evidencio la interconexión de múltiples formas de discriminación, además de aportar una comprensión más matizada de los desafíos y oportunidades para las afroperuanas en ámbito laboral. Para ello se incluyeron: una profesional, una funcionaria pública, una activista, un académico y dos lideresas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista (técnica)

La entrevista es un método cualitativo ampliamente utilizado en la investigación, para recopilar información detallada con respecto a las diversas experiencias, apreciaciones y percepciones de las personas a quienes se les realiza la entrevista, la cual se da a través de la interacción directa entre la persona que es él entrevistador, y la persona entrevistada, siendo el investigar la persona responsable de dirigirla además de registrarla (González, 2020). La realización de entrevistas para este trabajo de investigación fueron de gran utilidad en tanto que permitieron recopilar información así como experiencias personales principalmente de mujeres afroperuanas sobre las perspectivas de inclusión laboral de las mujeres afroperuanas, las mismas que a menudo estas voces se encuentran subrepresentadas en la investigación académica y pueden proporcionar información valiosa sobre los desafíos, obstáculos y las inequidades que enfrentan en el mercado laboral, además contribuye a analizar y comprender las representaciones discursivas racistas que suelen darse en un entorno laboral.

La guía de entrevista es una herramienta fundamental en la investigación cualitativa, ya que proporciona un marco para el proceso de entrevista, en el cual por lo general, incluye una lista de temas o preguntas que se realizaran durante el proceso de la entrevista, lo que sirve como una hoja de ruta flexible para el entrevistador es usada para poder orientar de mejor manera al entrevistador, a través de la cual le permite poder recordar los temas que tiene que abordar durante la entrevista, permitiéndole poder cambiar el orden de la preguntas que tendrá que formular, cabe señalar que la proyección de la guía de la entrevista se centró en los objetivos de la investigación, los mismo que fueron la guía de ruta en la que

se centró la investigadora durante todo el proceso de la entrevista (Galarraga,2022).

La guía de entrevista permitió puntualizar temas relacionados al trabajo de investigación con respecto a la inserción laboral de las afroperuanas, en particular temas relacionados a su experiencia laboral, abordaron temas en cuanto a su nivel educativo, recordar sus historias de vida en torno al mercado laboral.

3.5. Procedimiento

La elaboración del presente estudio con respecto a la inclusión laboral de mujeres afroperuanas, identifiqué primero el problema que se abordó, se realizó una búsqueda intensiva de información la cual principalmente se encuentra disponible, como artículos, revistas, libros, sitios web, señalando que la información recopilada es confiable y precisa, se siguió el mismo procedimiento para la realización de la búsqueda de los instrumentos que permitieron levantar de forma adecuada la información a través de las entrevistas que se realizaron.

3.6 Método de análisis de información

Al finalizar el estudio se realizó la respectiva triangulación que es una técnica de investigación en la cual se realiza una combinación y aplicación de diversas formas de investigación en el estudio, además la triangulación es utilizada para superar las debilidades o sesgos que son inherentes a los estudios que suelen usar un solo método, o una sola teoría o también un solo observador. Al realizar la combinación de diversos participantes, teorías, métodos y materiales empíricos, los investigadores esperan con ello que se pueda incrementar no solo la credibilidad si no también la validez de los resultados (Campbell y Fiske 1959).

La triangulación ha sido de mucha utilidad en tanto que permitió validar los resultados a los cuales se llegó, con relación a la inclusión de afroperuana en el mundo del trabajo, podrá evitar algunos sesgos o errores, nos permitió tener una imagen o fotografía más completa sobre los obstáculos y barreras que enfrentan este grupo poblacional. La triangulación en Atlas ti es un método utilizado para la investigación cualitativa con el objetivo de poder aumentar no solo la validez si no también el tema de la confiabilidad del proceso de análisis de datos; Esto implica poder comparar y contrastar aquellos datos que son obtenidos de diversas fuentes, como pueden ser a través de las entrevistas, las observaciones y documentos, para

identificar patrones y temas. Atlas ti es un programa de software que ayuda en el proceso de triangulación que permite a investigadores organizar y analizar datos de que son obtenidas de varias fuentes en un solo lugar (Varguillas, 2006).

3.7 Aspectos éticos

Durante la redacción de la presente investigación se ha considerado los diversos aspectos éticos con respecto a la utilización APA / 7ma ed., que garantice la confiabilidad, la veracidad, la honestidad; para ello se ha citado adecuada y correctamente cada una de las fuentes y sus respectivos autores de la información recopilada, evitando en todo momento el plagio, asegurando que cada una de las ideas y los datos contenidos sean correctamente mencionados, así mismo se ha presentado la información de forma clara y precisa, garantizando con ello la transparencia en la comunicación científica.

Con relación a los aspectos éticos de los participantes se brindó la información correspondiente, en el cual se obtuvo su consentimiento informado, se tuvo mucho cuidado con la protección de su privacidad y la confiabilidad de los participantes, asegurándose para ello que la información no sea divulgada sin su autorización, por otro lado, con relación a la utilización de las hojas de respuesta se mantuvo a cabalidad cada una de las respuestas, garantizando que cada una de ellas no ha sido alterada o modificada de ninguna forma.

V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

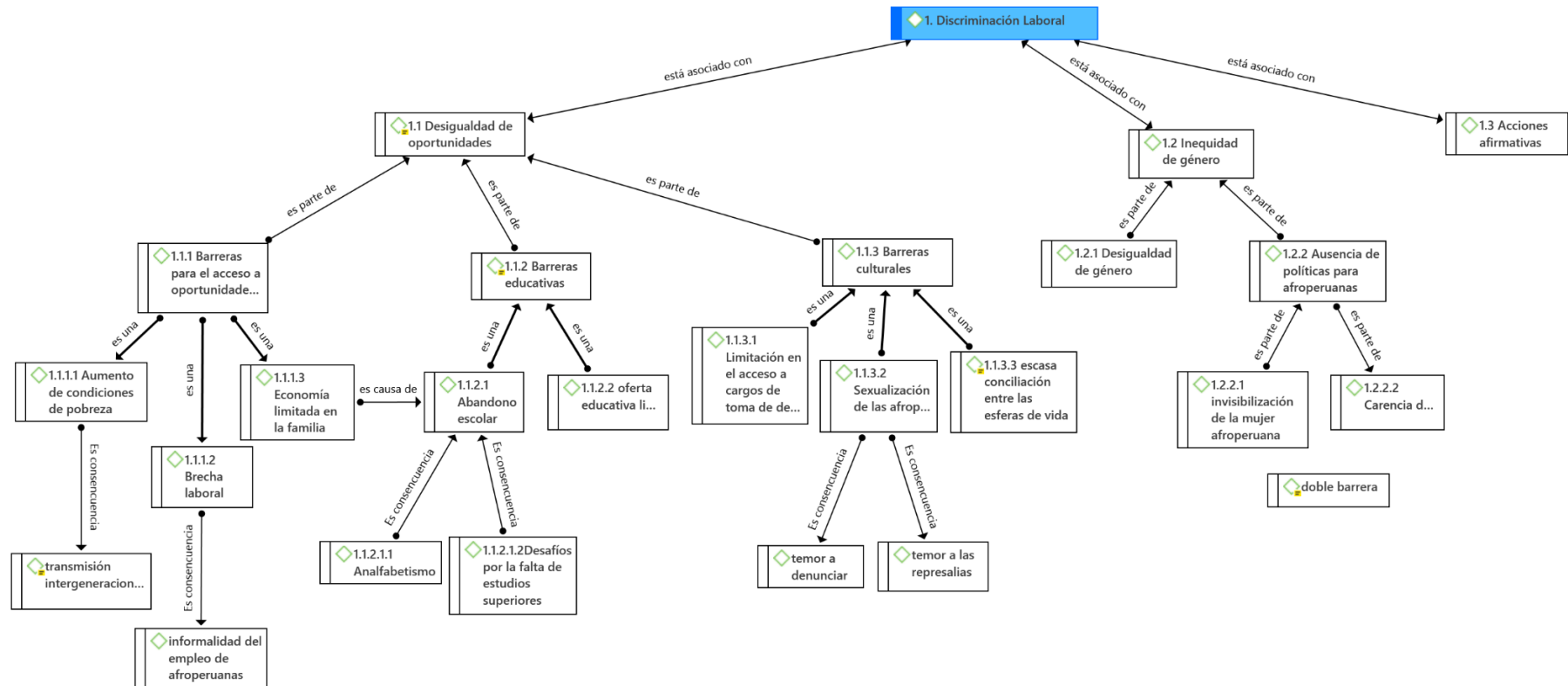
En relación con los objetivos propuestos en el estudio, cuyo propósito fue realizar un análisis con respecto a la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana durante el año 2023 encontramos las categorías: Discriminación Laboral, Racismo y Discriminación étnica y brecha salarial de género.

Discriminación laboral

Esta categoría se compone por la desigualdad de oportunidades, la inequidad de género y las acciones afirmativas.

Figura 1.

Análisis de la subcategoría discriminación laboral



Fuente: Ramirez, 2023

Las mujeres afroperuanas enfrentan barreras que limitan su acceso a oportunidades laborales, educativas y culturales, principalmente. Una de las barreras más evidentes es la discriminación étnica, donde el color de piel y los estereotipos asociados se convierten en obstáculos visibles que restringen las oportunidades laborales:

“Sí, impacta mucho, porque las mujeres afroperuanas no ganamos igual, así hagamos el mismo trabajo que alguna otra mujer que tenga otro color de piel, las mujeres afroperuanas siempre estamos debajo de ese escalón, no tenemos un salario digno y justo” (participante 1, afroperuana).

Este tipo de discriminación es parte de un proceso de estigmatización social y está relacionada con roles tradicionales asignados a estas mujeres, contribuyendo a la percepción errónea de su profesionalismo, limitando la búsqueda de empleo digno y la accesibilidad de las afroperuanas a puestos de toma de decisión, como refiere una participante:

“En el ámbito laboral donde a la mujer afroperuana no se le valora en toda su dimensión su profesionalismo, expresando ello en la manera desigual de trato que se recibe en los centros laborales, desvalorizando su capacidad profesional, siendo objeto de observación permanente y cuestionamiento permanentes con respecto a su capacidad en el área profesional en donde se desempeña, pues no solo no existe para ella una equidad de género en su condición de mujer sino además su pertenencia étnica le genera un mayor obstáculo” (participante 2, afroperuana)

Incluso, aquellas que logran los puestos laborales por los que compitieron se ven expuestas a situaciones de prejuicios sobre su desempeño profesional y sexualización, generando en ellas un temor a denunciar y a las represalias que puedan afectar su permanencia laboral.

“(…) si llegas a este tipo de cargos, con mucho esfuerzo, viene la parte de la cosificación, de la sexualización hacia nosotras, y si tienes un jefe o compañeros varones, y también con las mujeres mismas, se da este caso, que te discriminan, te ven, te preguntan, te hacen preguntas muy incómodas, tenemos que estar muy preparadas para afrontar todo eso” (participante 1, afroperuana)

Las barreras para el acceso a oportunidades son grandes por una desigualdad para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos. Esta realidad está presente en entornos laborales en donde las afroperuanas se ven obligadas de enviar hasta 18 veces más currículos para acceder a entrevistas. En este contexto, el racismo y discriminación racial sistemática se presenta como una de las primordiales causas que afrontan, perpetuando la ausencia de acceso y ascenso en el empleo. Además, aumenta las condiciones de vulnerabilidad, limitando la economía de la familia y generando una transmisión intergeneracional en pobreza en las mujeres afroperuanas.

Esta brecha laboral que experimentan las mujeres afroperuanas les obliga a evaluar nuevas alternativas de trabajo en espacios informales con bajos salarios y menores beneficios limitando su seguridad social, ya que los empleos informales no la garantizan, como lo refiere una participante *“La precariedad laboral, que se refleja en la sobrerrepresentación de las mujeres afroperuanas en el sector informal, donde no tienen acceso a derechos laborales, seguridad social ni protección frente a los riesgos del trabajo”* (participante 4, afroperuana). En este contexto, la inclusión laboral formal se presenta como un elemento importante para contribuir en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, permitiéndoles acceder a remuneraciones adecuadas, seguridad social y, por ende, contribuyendo al bienestar económico, salud y acceso a oportunidades de desarrollo personal.

La preparación académica es crucial para acceder a empleos de calidad, pero las afroperuanas enfrentan obstáculos. Sin embargo, la escasez de recursos limita el acceso a instituciones educativas de calidad y en casos más extremos, abandono escolar. Estas condiciones generan una escasez de oportunidades educativas, especialmente en el ámbito universitario, obligando a muchas mujeres afroperuanas a realizar trabajos no relacionados con sus profesiones debido a barreras económicas, como indicó una entrevistada:

“Al no contar con estudios superiores es muy difícil que se consigan ingresar al mercado laboral y cual cada día está más y más competitivo las mujeres afroperuanas aun enfrentan barreras relacionadas a la economía familiar para continuar sus estudios, lo otro tiene que ver con la falta de políticas que garanticen el acceder a la educación en todos sus niveles” (participante 1, afroperuana).

La falta de políticas públicas favorecedoras y la escasez de oportunidades educativas adecuadas son desafíos significativos. Aunque existen oportunidades educativas, como becas, el alto rendimiento académico a menudo se ve obstaculizado por la necesidad de trabajar para subsistir, dificultando un mejor desempeño académico.

Por otra parte, la inequidad de género se refleja en una brecha salarial evidente, ya que, a pesar de ocupar posiciones similares, las mujeres afroperuanas reciben remuneraciones significativamente más bajas que sus contrapartes masculinas. Además, si se les compara con otras mujeres, las afroperuanas perciben un salario significativamente inferior en comparación con otras mujeres, y la equidad de género en lo laboral sigue siendo una meta difícil de alcanzar. Esta desigualdad es otra manifestación de la discriminación que enfrentan las mujeres afroperuanas, quienes al ser comparadas con otros grupos étnicos y de género, experimentan menos oportunidades laborales, evidenciando falta de equidad y reconocimiento. Además, se manifiesta en múltiples niveles de nuestro país sosteniendo a partir de estigmas coloniales.

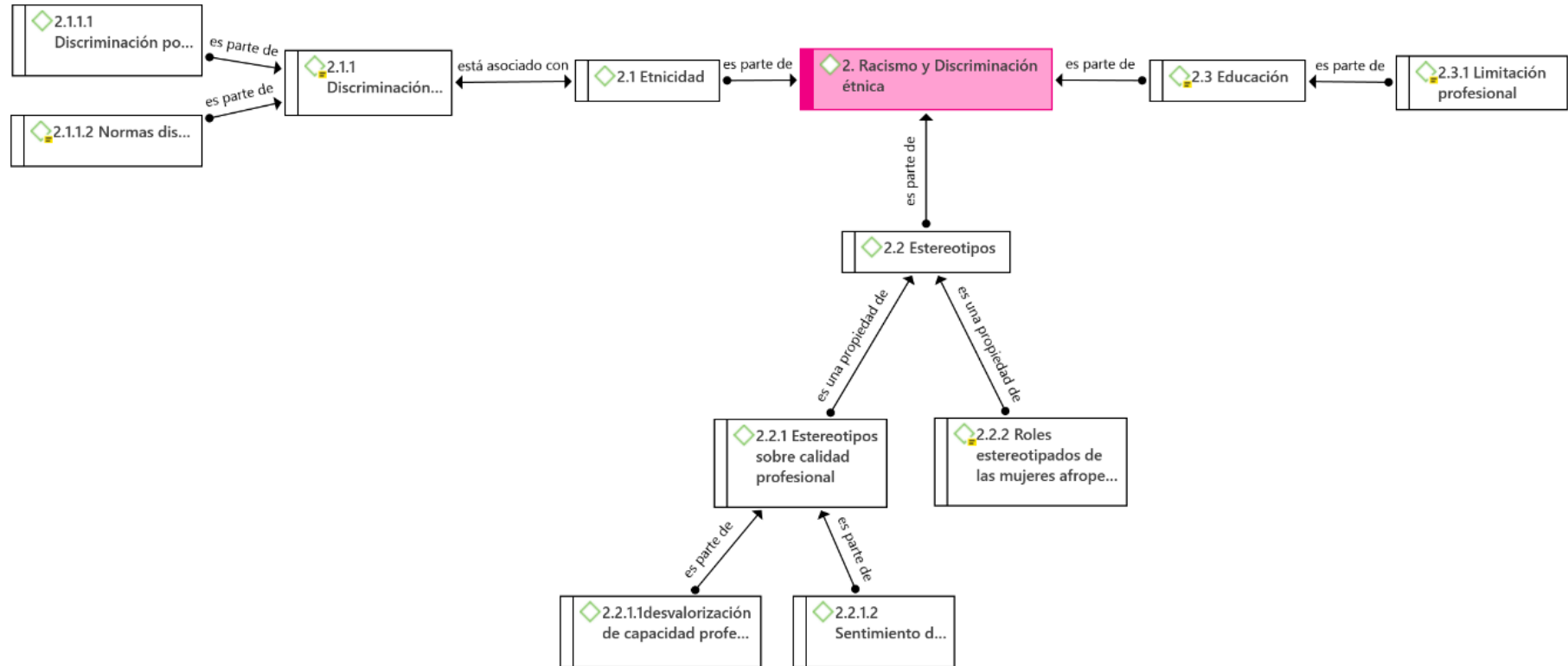
En nuestro país las acciones afirmativas expresadas en leyes laborales, aunque destinadas a la protección, también contribuyen a desventajas al restringir la contratación basándose en aspectos biológicos de la mujer. A pesar de los esfuerzos legales y sociales por promover la equidad de género de las mujeres afroperuanas continúan enfrentando discriminación salarial y de oportunidades. Incluso en discursos públicos, este grupo tiende a ser invisibilizado, contribuyendo aún más a su marginalización.

Racismo y discriminación étnica

Esta categoría está compuesta por: etnicidad, estereotipos y educación

Figura 2

Análisis cualitativo de la subcategoría racismo y discriminación étnica



Fuente: Ramirez, 2023

Como impactan los estereotipos raciales y de género en las oportunidades laborales para las mujeres afroperuanas es una preocupación central que se desprende de las entrevistas realizadas. Estos estereotipos han creado limitaciones profesionales significativas, encasillando a las mujeres afroperuanas en roles estereotipados, como aquellos relacionados con el arte, la música, la comida y los servicios de cuidados domésticos, lo que impide su acceso a posiciones de dirección o gerencia. Esto tiene un impacto directo en sus oportunidades laborales, limitándolas y afectando negativamente su acceso al empleo, incluso cuando están calificadas profesionalmente, como refiere una participante:

“Lamentablemente, aún no hemos roto la barrera de que el negro es el bruto, es el gracioso, es el que nos alegra en las fiestas, que está para el baile, etcétera, etcétera, poco reconocen nuestra capacidad intelectual y tenemos mucho que hacer, mucho que demostrar, tenemos que esforzarnos el triple, no el doble, para poder demostrar, que somos capaces y profesionales; Algo que para alguien de otro tono de piel o de otras facciones, sencillamente lo dan por sentado” (participante 1, afroperuana)

La persistencia de estereotipos se traduce en una doble barrera para las mujeres afroperuanas, ya que enfrentan desafíos estructurales relacionados con su género y raza. La convergencia de racismo y discriminación étnica crea barreras significativas, donde los estereotipos desempeñan un papel crucial al afectar la percepción con respecto a la capacidad intelectual de las afroperuanas en el ámbito profesional.

En el ámbito laboral, la discriminación por género y raza se revela como un obstáculo palpable al buscar empleo, debido a que se promueve el uso de normas implícitas que favorecen la contratación de personas no afroperuanas. La percepción basada en el color de piel y los estereotipos arraigados limitan las oportunidades profesionales de las mujeres afroperuanas, relegándolas a posiciones subalternas y perpetuando la desigualdad en el entorno laboral. Incluso, dentro de la población afroperuana, aquellas mujeres que tienen piel clara reciben mayores beneficios a comparación a quienes no.

“(…) seguimos teniendo problemas realmente porque siempre van a preferir lamentablemente, a otras personas que no sean afroperuanas, pero digo que esto no es aplicable a las afroperuanas de color de piel más claro, es decir que no sean visiblemente afroperuanas. Hay mucha diferencia entre lo que nosotros llamamos una zamba blanca, a lo que como nosotras llamamos negras” (participante 1, afroperuana)

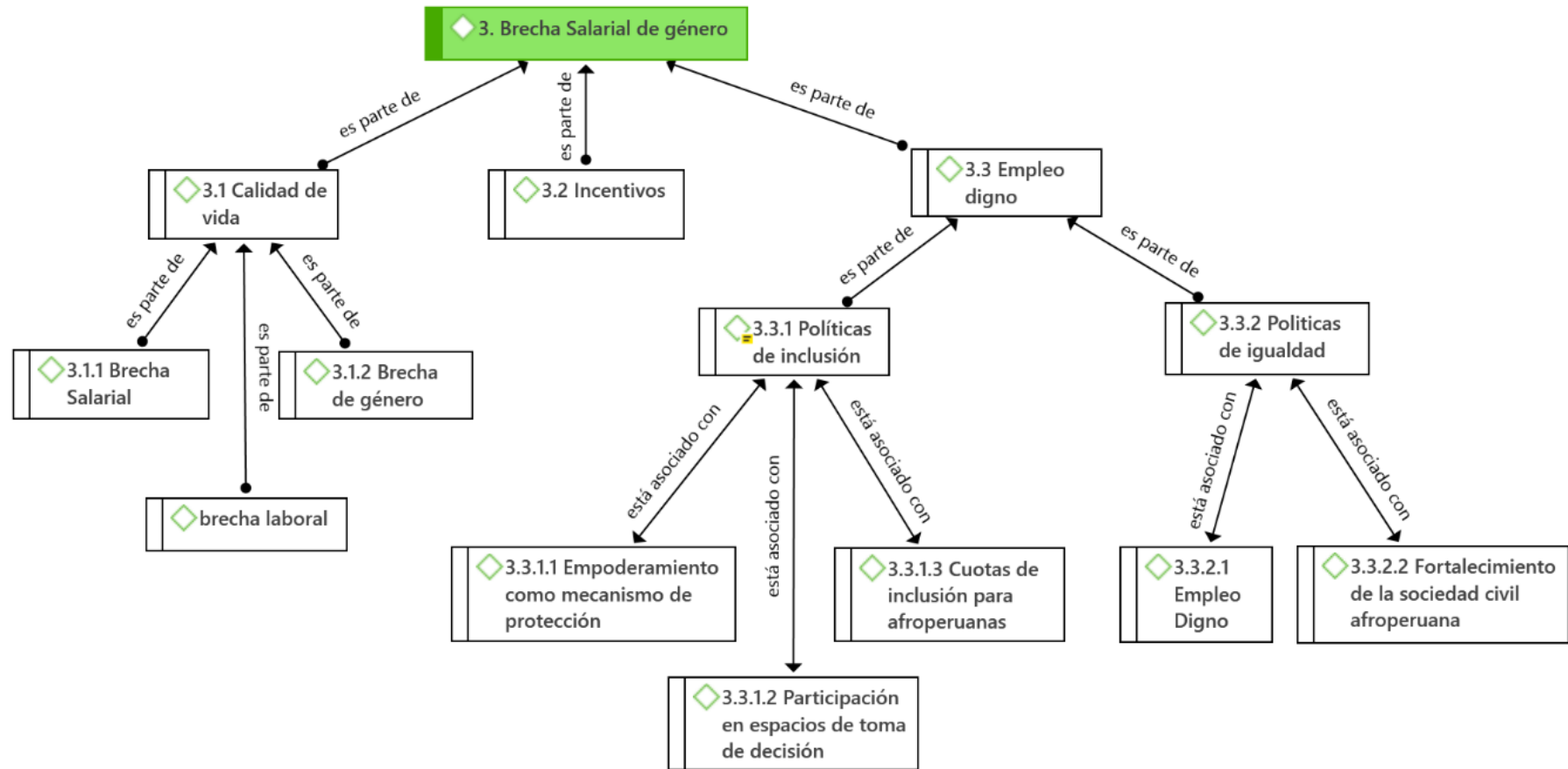
Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar no solo la discriminación en sí misma, sino también los estereotipos arraigados que obstaculizan el progreso y la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas. Además, su reproducción desvaloriza la capacidad profesional que tienen generando sentimientos de inferioridad en cada una de las afroperuanas.

Brecha salarial de género

Esta categoría la componen la calidad de vida, incentivos y empleo digno

Figura 3.

Análisis cualitativo de la subcategoría brecha salarial de género



Fuente: Ramirez, 2023

La brecha salarial de género emerge como un desafío significativo que afecta de manera considerable a las mujeres afroperuanas, contribuyendo a la persistencia de la pobreza en sus comunidades. La falta de igualdad salarial se convierte en un obstáculo para su progreso económico, limitando su acceso a recursos y oportunidades. La baja tasa de empleo se vincula estrechamente con la accesibilidad en la educación, evidenciando la urgencia de abordar las barreras estructurales que impiden el desarrollo académico y profesional de estas mujeres, como describe una participante *“Al no contar con estudios superiores es muy difícil que se consigan ingresar al mercado laboral y cual cada día está más y más competitivo las mujeres afroperuanas aun enfrentan barreras relacionadas a la economía familiar para continuar sus estudios”* (participante 4, afroperuana). En ese sentido, la educación de calidad es un elemento transformador crucial para romper este ciclo de desigualdad, proporcionando a las mujeres afroperuanas los recursos indispensables para acabar con el círculo de la pobreza.

La inclusión laboral se revela como un factor determinante para mejorar la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, ofreciendo reconocimiento personal y abriendo puertas a mayores oportunidades. Además, destaca el impacto positivo en la economía, salud, educación y oportunidades de desarrollo personal que brinda hacia las mujeres afroperuanas y sus familias, rompiendo el ciclo de la pobreza. En este contexto, la independencia y empoderamiento derivados de la inclusión laboral son elementos clave. La capacitación continua y el acceso a mejores puestos y salarios se perciben como resultados positivos, demostrando cómo la inclusión laboral puede actuar como catalizador para el progreso socioeconómico de las mujeres afroperuanas.

“(…) quizás no sé qué tan descabellado suene una cuota sí, pero es que no, realmente no es descabellado creo que una política de inclusión laboral contribuiría a acortar la brecha de desigualdad y garantizar mejores salarios. Que se garantice que más mujeres afroperuanas estemos ocupando puestos con cargos de decisión, porque eso, además, sería como que una contribución, porque no solo es el cargo, sino también la visibilización de aquellas demandas que aún están pendientes para las afroperuanas” (participante 4, afroperuana)

El desarrollo de políticas de inclusión mediante cuotas de inclusión de afroperuanas, en el sector público y privado, son estrategias efectivas para cerrar las brechas existentes y garantizar oportunidades laborales más equitativas. Además, promueve el involucrar a la sociedad civil afroperuana como una voz válida e influyente en la generación de políticas. El involucramiento de la sociedad civil, junto con la movilización y la defensa de los derechos, se presenta como acción importante para garantizar que las políticas aborden de manera efectiva los desafíos específicos que enfrentan las afroperuanas en lo laboral.

Este estudio analizó la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana durante el año 2023. Entre los hallazgos centrales se evidenció que las mujeres afroperuanas enfrentan barreras significativas, destacando la discriminación étnica y la brecha salarial de género. La necesidad de abordar estereotipos raciales y de género destaca la importancia de contrarrestar tanto la discriminación como los prejuicios arraigados.

Lamentablemente, en nuestro país se vive en un anacronismo resultado de un sistema de creencias colonial que se mantiene y acentúa la idea de inferioridad física y moral acerca de las personas afrodescendientes (Gonzales, 2018). Cabe mencionar que, en los hallazgos del estudio, las entrevistadas también reconocieron características positivas que se les atribuyen a las personas afroperuanas como alegres, joviales, bailarines, entre otros; suponiendo valoraciones ambivalentes (Guillén et al., 2018). Esta ambivalencia permite brindar una mayor comprensión de la complejidad de los estereotipos en nuestro país.

Pese a ello, la normalización de estereotipos habitúa prácticas de discriminación étnica y aumentan la desigualdad que experimentan las mujeres afroperuanas, limitando su acceso a educación de calidad, empleos con sueldos acorde al mercado y roles de liderazgo en espacios de toma de decisiones. Esto coincide con los hallazgos obtenidos por Granada (2020) quien evidencia una subrepresentación de la mujer afroperuana en el espacio laboral en cargos de dirección y toma de decisiones. Además, complementa a la literatura actual que sugiere que existen diferencias interraciales de color de piel tienen efectos independientes de la clase social y otras variables sociodemográficas; es decir; es más difícil que las mujeres afroperuanas de piel más oscuras tengan acceso a mayores y mejores recursos para su educación, incluso cuando procedan de un

mayor estatus social. (Benavides et al., 2018). Estas diferencias pueden explicar las condiciones a las que se enfrentan las afroperuanas de tez oscura en comparación con sus pares “blancas” y las diferencias existentes entre estas dos categorías de afroperuanas

Los estereotipos raciales y de género se entrelazan para crear una doble barrera para las mujeres afroperuanas, en donde la percepción acerca de su capacidad intelectual y profesional se ve afectada negativamente en distintos niveles. Las personas que logran acceder a educación superior también pueden experimentar manifestaciones explícitas de discriminación étnico racial las pocas expectativas de los docentes con respecto al rendimiento académico, la segregación por criterios de afinidad entre los estudiantes provoca dificultades psicológicas en las víctimas (Bravo-Mancero, 2023). Esto evidencia que las actitudes racistas y prácticas discriminatorias, al separar o clasificar de forma encubierta, siendo normalizadas y adaptándose a las condiciones de interacción y entorno en constante cambio.

Una alternativa para disminuir esta brecha de discriminación étnica racial, es fomentar la igualdad de condiciones y la inclusión laboral formal estas se presentan como claves para una mejor su calidad de vida, proporcionando remuneraciones adecuadas y seguridad social. Así, se convierte en un elemento esencial para cortar el círculo de la pobreza, brindando independencia y empoderamiento. En Perú, las normativas incluyen el desarrollo de una serie de instituciones nacionales y la promulgación de medidas políticas que promueven el avance de los afrodescendientes y otras minorías étnicas (Noles, 2020). Sin embargo, su progreso aun es limitado, no solo en lo público sino también en el privado en donde mujeres afroperuanas jóvenes usan la modificación de cuerpos, específicamente del cabello, como una estrategia para afrontar este tipo de discriminación étnica racial, para poder ser incluidas en entornos laborales y ajustarse a estándares eurocentristas (Guevara et al, 2022).

Otra alternativa es desarrollar políticas de inclusión, como cuotas de participación, emerge como una estrategia efectiva para acortar brechas y garantizar oportunidades equitativas, involucrando activamente a la sociedad civil afroperuana en la elaboración de políticas. Para lograrlo, se debe utilizar un

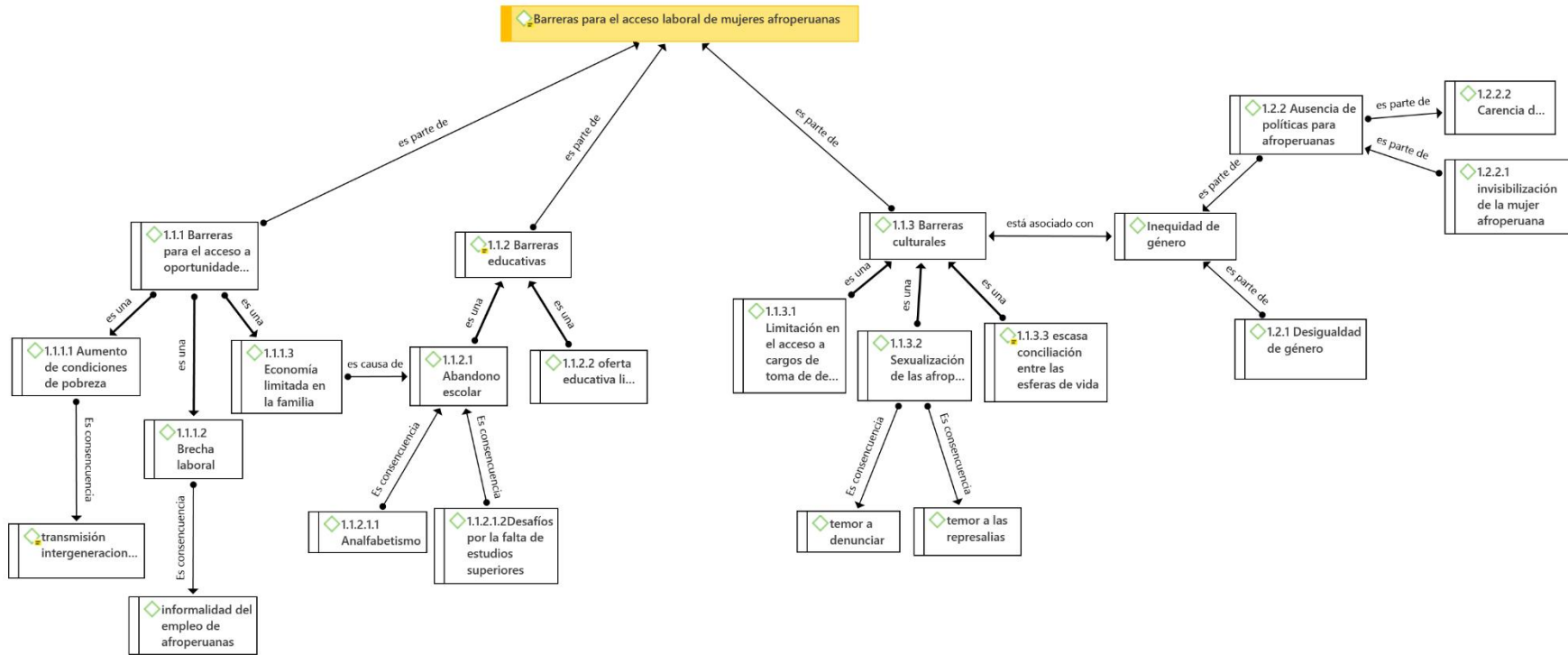
enfoque Interseccional que permita comprender las múltiples dimensiones de la identidad y su interacción para influir en las experiencias específicas de las mujeres afroperuanas (Campos, 2023). Cabe mencionar que, la brecha se vuelve aún más compleja cuando se considera la interseccionalidad. La intersección del género, raza y clase intensifica y complica sus experiencias, ya que se ven afectadas por estereotipos que se entrelazan, como la hipersexualización de las afroperuanas o la percepción de su falta de idoneidad profesional.

Este enfoque se convierte en un desafío, porque permite reconocer desigualdades considerando la complejidad de las experiencias, aunque aún no está profundamente arraigado en el marco de la investigación e intervención en políticas públicas a nivel de países como el nuestro (Rodríguez, 2023). Pese a ello, su aplicación debe fomentar la diversidad y la inclusión en todos los niveles, desde la formulación de políticas hasta la implementación en cada nivel, garantizando representatividad de pueblos históricamente excluidos en espacios de decisiones y que se garantice un entorno inclusivo.

Categoría emergente

Figura 4

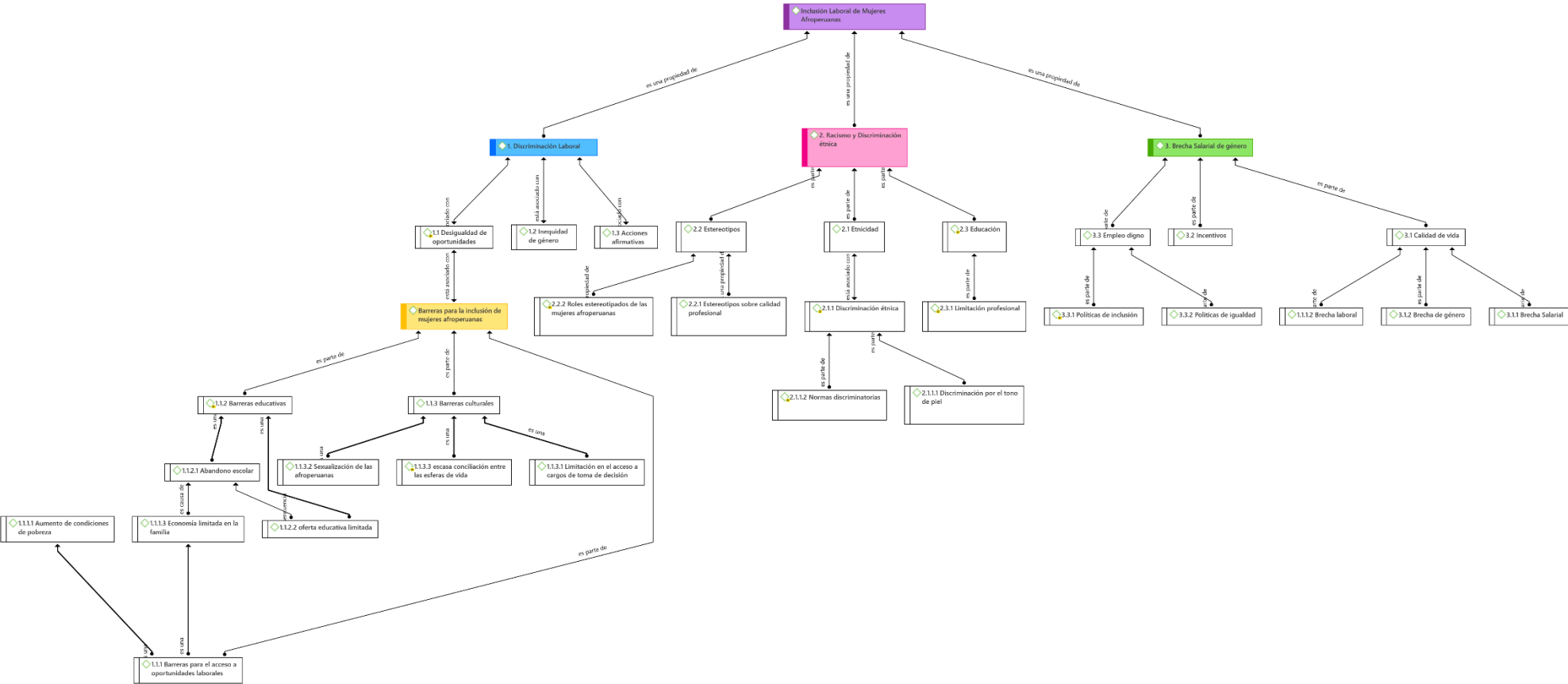
Análisis cualitativo de la categoría emergente barreras para el acceso laboral de mujeres afroperuanas



La categoría emergente barreras para el acceso laboral de las mujeres afroperuanas, emana como una categoría a partir de que cada uno de las y el entrevistado hacen mención de como las barreras en materia de educación, económica, y culturales son uno de los principales obstáculos que presentan las mujeres afroperuanas, para poder acceder a empleos de calidad, además de puntualizar la importancia de abordarlas en tanto que las mujeres afroperuanas enfrentan desigualdades étnico-raciales, puntualizan como estas barreras limitan su capacidad para competir en el mercado laboral y obtener oportunidades de empleo calificadas, lo que agrava su situación de exclusión y pobreza, así mismo señalan que la inserción laboral de las mujeres, afroperuanas es mucho más precarias que las mujeres no afroperuanas o afrodescendientes. En ese sentido señalan la necesidad de generar políticas públicas y acciones afirmativas que garanticen la inclusión laboral de las afroperuanas para que puedan acceder a empleos de calidad

Figura 5

Análisis cualitativo de la categoría inclusión laboral en mujeres afroperuanas



VI CONCLUSIONES

Primera La principal barrera que enfrentan las mujeres afroperuanas para su inclusión laboral es el racismo, la discriminación étnica racial y de género, que se traduce en un limitado acceso a oportunidades principalmente educacionales y consecuentemente también laborales y con ello el enfrentar una eminente brecha salarial; así mismo la discriminación étnica racial se manifiesta a través de estereotipos y prejuicios arraigados impactando negativamente la percepción profesional y sexualización en el ámbito laboral. La inclusión laboral formal se revela como una causa que determina una buena calidad de vida de las mujeres afroperuana, que permitiría romper con el círculo de la pobreza, generando así su independencia y con su empoderamiento

Segunda Los estereotipos raciales y de género crean una doble barrera para las mujeres afroperuanas, limitando su progreso profesional y relegándolas a roles estereotipados. La discriminación implícita en el mercado laboral favorece la contratación de personas no afroperuanas, impactando negativamente en las oportunidades laborales. La preparación académica es crucial, sin embargo, las mujeres afroperuanas enfrentan obstáculos, como la carencia de recursos y oportunidades educativas. La inequidad de género se refleja en una brecha salarial evidente y contribuye a limitar su acceso a empleos bien remunerados, pero además a una educación de calidad.

Tercera La discriminación racial sistémica contribuye una brecha salarial significativa y sistémica. Las mujeres afroperuanas enfrentan condiciones desventajosas, enviando más currículos para obtener entrevistas y experimentando discriminación en el empleo formal. La falta de igualdad se traduce en vulnerabilidad económica, acceso limitado a oportunidades de educación y capacitación y perpetúa la pobreza intergeneracional.

VII RECOMENDACIONES

Primera Promover la inserción laboral tanto en el sector público como el privado de las afroperuanas a través de Políticas de inclusión, como cuotas de participación, las mismas que deberán de ir acompañadas de becas de estudio, que permitan el acceso, la permanencia y la culminación de estudios en todos los niveles y principalmente de educación superior y/o universitaria, así como garantizar su acceso al mercado laboral, esto se presentan como estrategias efectivas para cerrar brechas; tomando en cuenta que el racismo estructural y la discriminación étnica racial son variables centrales del problema, así como también combatirlos a través de normas legales, que sanción y penalicen estos actos de racismo y discriminación principalmente en sectores públicos y privados; garantizar un rol más activo y protagónico de las afroperuanas en espacios de decisiones a fin que sus voces sean escuchadas y sus demandas atendidas.

Segunda Promover estudios de investigación-acción participativa que permitan proporcionar una herramienta valiosa para abordar la discriminación que afrontan las afroperuanas en el sector laboral, en tanto que este tipo de investigación implicaría la participación, pero además el involucramiento de las mujeres afroperuanas en el proceso de investigación, sus experiencias y perspectivas pueden entenderse mejor y utilizarse para fomentar políticas y prácticas que promuevan una mayor igualdad y oportunidades en el mercado laboral. Además, la investigación-acción participativa puede ayudar a cuestionar y dismantelar las epistemologías racistas y sexistas que subyacen a muchos sistemas educativos formales, que pueden aumentar la marginación de las afroperuanas en el mercado laboral. Generar políticas de acción afirmativa que garanticen la educación superior y/o universitaria, capacitación, la igualdad de género, que protejan los derechos de las mujeres afroperuanas y aborden los desafíos que de manera particular enfrentan para su acceso al mercado laboral.

Tercera Implementar políticas y legislación sobre igualdad y no discriminación, que incluyan no solo el género si no también la variable ética racial, que garanticen la incorporación de mujeres afroperuanas profesionales y capacitadas en el mercado laboral, asimismo garantizar que las personas involucradas en los espacios de decisiones en el sector laboral comprendan el impacto de la discriminación ética racial y sus implicancias en la vida y desarrollo de las mujeres afroperuanas.

VIII REFERENCIAS

- Abreu, J. (2015). Análisis al Método de la Investigación. Analysis to the Research Method. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 10(1), 205-214.
- Alonso L- (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En J. M. DELGADO y J. GUTIÉRREZ (Coords.), *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*, Madrid: Síntesis, p. 225-240.
- Aredo, L. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. Lima, Perú (Tesis Magistral). Universidad Cesar Vallejo.
- Barraquer, C. (2020). Discriminación laboral de Cataluña en el proceso de selección de personal.
- Bravo-Mancero, P. C., Guffante-Naranjo, T. M., & Falconí-Uriarte, M. Y. (2023). Percepción estudiantil sobre la discriminación y el racismo en la educación superior. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (35), 303-324.
- Benavides, M., León, J., Galindo, C., & Herring, C. (2019). Access to higher education of afro-peruvians: disentangling the influence of skin color and social origins in the peruvian stratification system. *Sociology of Race and Ethnicity*, 5(3), 354-369.
- Bermúdez-Rico, R. E., & Caicedo-Riascos, M. (2022). Social Trajectories and Labor Market Insertion of Colombian Professionals of African Descent. *Social Inequality and Racial Discrimination* 1, (47).
- Campbell, D., & Fiske, D. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, Champaign.
- Campos Lazo, A. E. (2023). *Cuerpas negras en espacios profesionales laborales: Profesionalización de mujeres afroperuanas en la ciudad de Lima* (Tesis de doctorado). [Universidad Nacional Autónoma de México UNAM] Guadalajara, Jalisco, México.
- Carhuancho, I., Nolazco, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. UIDE. Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>

- Combes, P.; Decreuse, M.; Laouenan y Trannoy, A (2014) Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from The French Labor Market. IZA Working Paper 8150.
- Castrillo, R. (2020). *Discriminación laboral de mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín (2010-2019)*. (Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas).
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Boletín Dirección del Trabajo, 146, 7-19.
- CEPAL (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión. Documentos de Proyectos (LC/PUB.2020/14), Santiago, Chile.
- CEPAL. (2014). Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe. 9ª Conferencia Regional de la Mujer en ALC.
- CEPAL. (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe Panorama Social de América Latina (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1), Santiago, Chile.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Panorama Social de América Latina, 2020, Santiago.
- Córdoba, A. (2020). Gestión realizada por el municipio de Miraflores-Guaviare, durante la década comprendida entre los años 2009 a 2019 para lograr la inclusión laboral de la mujer desde la política pública de equidad de género.
- Espejo, A., & Huepe, M. (2023). Inclusión laboral en América Latina y el Caribe, en prensa, Santiago, Chile.
- Frantz Fanón (2010). *El concepto de «racismo»*. En Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿Teorizar desde la zona del ser o desde la zona del no-ser? Scielo Tabula Rasa, Bogotá, Colombia.
- Fraser, N. (1997). Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”. Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores, Colombia.
- Galarza, F., Zelada, C. J., & Yamada, G. (2015). Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú. Universidad del Pacífico.
- Garzón, J. (2021). *Educación e inclusión laboral femenina en el área no agrícola del sector rural del Ecuador*. (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Economía).

- Galarraga Arrizabalaga, H., & Alonso Amezua, I. (2022). Entrevistas de autoconfrontación como método para la formación de docentes en el ámbito de la educación literaria. *Ikastorratza. e-Revista de didáctica*.
- Granada, L. (2012). *Experiencias Educativas de Mujeres Negras Afrodescendientes: Un Estudio Interseccional*. Bogotá, Colombia (Tesis Doctoral). Universidad Pedagógica Nacional.
- González, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Arequipa, Arequipa, Perú.
- Guerrero, M. (2016). *Teoría y práctica de la equidad de género*. Universidad Autónoma Del Estado De Morelos Juan Pablos Editor. Ciudad de México.
- Guevara, F. V., Suárez, A. S. H., Mendoza, N. P., Guerra, J. P., Roca, R. R., & Gomez, J. A. R. (2022). Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado en Lima, Perú. *Anthropía*, (19), 143-168.
- Guillén Zambrano, H. R., Cueto Saldívar, R. M. L. M., & Raffo, G. O. (2018). Bases psicosociales del prejuicio étnico en el Perú: el caso de las categorías afroperuanos, peruanos andinos y peruanos blancos. *Summa Psicológica UST*, 15(2).
- Hernández, H. (2011). *La gestión empresarial: un enfoque del siglo XX desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*.
- Huepe, M. (2023). Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/63). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Jairo Caviedes Rojas, J. (2010). *Políticas públicas de equidad y género en el departamento de Cundinamarca: Perspectiva desde la teoría del bienestar*.
- Lopezosa, C. (2022) *METHODOS Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz* Universitat Pompeu Fabra Barcelona https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Methodos_08.pdf?sequ
- Malinowski, B. (1972). *Los argonautas del Pacífico occidental I: Un estudio sobre comercio y aventura entre los indígenas de los archipiélagos de la Nueva Guinea Melanésica*. Planeta Agostine. España.

- Merino, J., & Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2.
- Michels, A. y Graaf, L. (2017). Examining citizen participation: local participatory policymaking and democracy revisited, *Local Government Studies*, 43(6), 875-881, doi: 10.1080/03003930.2017.1365712. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03003930.2017.1365712>
- Ministerio de Cultura (2017). Plan de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020. Lima, Perú.
- Morales, B., y Van Hemelryck, T. (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas.
- Mulder. (2017). *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*. Recuperado [insertar la fecha] de toolshero: <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>
- Murillo, O. (2022). Los seis pilares de la empleabilidad: un aporte desde la Orientación laboral. 2ª edición. San José: Editorial Edinexo
- Naciones Unidas (2015) Decenio Internacional para los Afrodescendientes. Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2010) La formulación de políticas en la OCDE Unidad de Reducción de la Pobreza y Gestión Económica América Latina y el Caribe.
- Noles, M. I. C. (2020). The Path to Black Citizenship in Peru: Ethno-Racial Legislation and the Political Recognition of Afro-Descendants in the Country. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Ordóñez C., & Hernández, A. (2022). Significados Culturales del Concepto Inclusión Laboral en Profesionales Posgraduados en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista republicana*, (33), 185-196
- Palacio, E. (2017) Invisibilidad política de las mujeres afrocolombianas en Medellín Trabajo de grado para optar al título de Magister en Gobierno y Políticas Públicas, recuperado en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12602/Erika_CruzPal

- Peiró, R. (2021). *Teoría de las relaciones humanas*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>
- Perea, L. (2021). *Análisis de los Factores de Empleabilidad de las Mujeres Afro en las 13 Áreas Metropolitanas de Colombia*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.
- Pink, S., Horst, H., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T., & Tacchi, J. (2019). *Etnografía digital*. Ediciones Morata.
- Piña, J. M. (2010). *El cristal con que se mira: Diversas perspectivas metodológicas en educación*.
- Printy, S. (2010) Principal's influence on instructional quality: insights from US schools. *School Leadership and Management*
- Ramírez-Sánchez, M., Rivas-Trujillo, E., & Cardona-Londoño, C. (2019). El estudio de caso como estrategia metodológica. *Revista Espacios*, 40(23), 1-8.
- Riega-Viru, Y. (2019) EL ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN EL PERÚ, Centro de Altos Estudios Nacionales. Recuperado en: <http://www.caen.edu.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/8-RIEGA-VIRU.pdf>
- Rivera (2013), *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)* Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Rivera, J. (2013), *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)*. [Pontificia Universidad Católica de Chile,] Santiago, Chile.
- Rodríguez, J. (2006) Un marco teórico para la discriminación 2006 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México.
- Rodríguez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, *Noesis Revista México*
- Rodrigues, I. B., Fahim, C., Garad, Y., Presseau, J., Hoens, A. M., Braimoh, J., ... & Straus, S. E. (2023). Developing the intersectionality supplemented Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) and tools for

- intersectionality considerations. *BMC Medical Research Methodology*, 23(1), 262.
- Sallé, Á y Molpeceres, L. (2010). La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009, España: Ministerio de Igualdad, Colección Economía, Mujer, Empresa.
- Sánchez, N. (2017). “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98, Barcelona, España.
- Varguillas, C (2006). El uso de atlas. Ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido upel. Instituto pedagógico rural el Mácaro Laurus, Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Verdezoto, J. (2022). *Participación Laboral de las Mujeres Afrodescendientes (18-35 Años) en el Sector Público, Cantón Guayaquil* (Bachelor's thesis).
- Vignolo, G (2011). *Los Afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos*, Defensoría del Pueblo, Lima Perú
- Villamar, F. G., Suárez, A. S. H., Mendoza, N. P., Guerra, J. P., Roca, R. R., & Gomez, J. A. R. (2022). Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado en Lima, Perú. *Anthropía*, (19), 143-168
- Wade P. (2022). *El concepto de raza y la lucha contra el racismo*. Universidad de Manchester. Manchester, Reino Unido.
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. CEPAL Santiago de Chile.
- Yuste, C. (2020). Discriminación laboral de Cataluña en el proceso de selección de personal, Cataluña España.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inclusión Laboral de la Mujer Afroperuana en Lima Metropolitana, 2023							
Problemas	Objetivos	Categorías y sub categorías					
Problema General:	Objetivo general:	Categoría 1: Inclusión Laboral					
		Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento		
¿Cuál es la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023?,	Analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023	Discriminación Laboral	Igualdad de Oportunidades	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?	Guía de entrevista		
				¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?	Guía de entrevista		
			Equidad de Género	¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	Guía de entrevista		
				¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?	Guía de entrevista		
		Racismo y discriminación étnica	Estereotipos	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	Guía de entrevista		
				¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?	Guía de entrevista		
			Educación	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	Guía de entrevista		
		¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?		Guía de entrevista			
				Brecha Salarial de Genero		¿Cómo la inclusión no laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	Guía de entrevista

Problemas Específicos	Objetivos específicos			Calidad de vida	¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	Guía de entrevista
				Incentivos	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	Guía de entrevista
					¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	Guía de entrevista
¿Cuál es la situación con respecto a la igualdad de condiciones de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023?,	Analizar la situación de igualdad de condiciones de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023					
¿Cuál es la situación de discriminación de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana, 2023?	Analizar la situación de discriminación de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana					
Diseño de investigación:	Escenario de estudio y Participantes:		Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cualitativo Tipo: Explicativo y básico Diseño: Estudio de Caso Método etnográfico	Escenario de estudio: Ciudad de Lima Metropolitana Participantes: 1 Profesional, 1 Funcionaria Pública, 2 Activistas, 2 Lideres		Técnicas: Entrevista Instrumentos: Guía de entrevistas		Triangulación Atlas. ti	

Matriz de Categorización/Operacionalización

Categoría		Sub categorías		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	Inclusión Laboral	C1.1	Discriminación Laboral	C1.1.1	Igualdad de oportunidades
				C1.1.2	Equidad de Genero
				C1.1.3	Acciones Afirmativas
		C1.2	Racismo, discriminación étnica	C1.2.1	Etnicidad
				C1.2.2	Estereotipos
				C1.2.3	Educación
		C1.3	Brecha salarial de genero	C1.3.1	Calidad de vida
				C1.3.2	Empleo digno
				C1.3.3	Incentivos

Guía de entrevista
Instrumento cualitativo

Datos:

Objetivo:

Cargo o puesto en que se desempeña:	
Nombres y apellidos	
Código de la entrevista	Entrevistado1 (Entrev.1)
Fecha	
Lugar de la entrevista	

Nro.	Sub categorías	Preguntas de la entrevista
1	Discriminación Laboral	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?
		¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?
		¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?
		¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?
2	Racismo y Discriminación	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?
		¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?
		¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?
		¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?

3	Brecha salarial de genero	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?
		¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?
		¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?
		¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?	
2	¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?	
3	¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	
4	¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?	
5	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica	

	es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	
6	¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?	
7	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	
8	¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?	
9	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	
10	¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	
11	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	
12	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de Entrevista, cuya categoría es Inclusión Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUARDO PALMA LAZARTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derechos Humanos	
Institución donde labora:	Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana CEDEMUNEP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento:	Guía de entrevista
Autor:	Carmen Cecilia Ramírez Rivas
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa e individual
Tiempo de aplicación:	De 30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	El objetivo del instrumento es analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana

Segunda Subcategoría: Racismo y discriminación étnica

Objetivos de la Subcategoría: Analizar como el racismo y la discriminación étnica racial tiene un impacto para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esteretipos	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	4	4	4	
	¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes	4	4	4	
Educación	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	4	4	4	
	¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	

Tercera Subcategoría: Brecha Salarial de Genero

Objetivos de la subcategoría: Es identificar las desigualdades e inequidades que existen en el mercado laboral de las mujeres afroperuanas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad vida	¿Cómo la inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	4	4	4	
	¿Cuáles considera que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	4	4	4	
Incentivos	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	
	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	



Firma

DNI: 25568614

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD : ANTROPOLOGIA Fecha de diploma: 13/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/1991 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA Fecha de diploma: 03/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de Entrevista, cuya categoría es Inclusión Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANA NATALI KOJAGURA BARRANTES		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES CON EL ESTADO		
Institución donde labora:	FONDEPES - FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento:	Guía de entrevista
Autor:	Carmen Cecilia Ramirez Rivas
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa e individual
Tiempo de aplicación:	De 30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	El objetivo del instrumento es analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esteriotipos	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	4	4	4	
	¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuáles considera que son los más comunes?	4	4	4	
Educación	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	4	4	4	
	¿En qué medida considera que la educación es un incentivo para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	

Tercera Subcategoría: Brecha Salarial de Género

Objetivos de la subcategoría: Es identificar las desigualdades e inequidades que existen en el mercado laboral de las mujeres afroperuanas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad vida	¿Cómo la inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	4	4	4	
	¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	4	4	4	
Incentivos	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	
	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	

AmekB

Firma

DNI: 00128070

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
KOJAGURA BARRANTES, ANA NATALI DNI 00128070	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 11/09/2009 Fecha egreso: 04/03/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
KOJAGURA BARRANTES, ANA NATALI DNI 00128070	ABOGADO Fecha de diploma: 02/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
KOJAGURA BARRANTES, ANA NATALI DNI 00128070	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de Entrevista, cuya categoría es Inclusión Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MAXIMO JAVIER VALDIVIEZO LUCIANO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	PROGRAMAS SOCIALES	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre del Instrumento:	Guía de entrevista
Autor:	Carmen Cecilia Ramirez Rivas
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa e individual
Tiempo de aplicación:	De 30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	El objetivo del instrumento es analizar la situación de inclusión laboral de la mujer afroperuana en Lima Metropolitana

Segunda Subcategoría: Racismo y discriminación étnica


Objetivos de la Subcategoría: Analizar como el racismo y la discriminación étnica racial tiene un impacto para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esteriotipos	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	4	4	4	
	¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuáles considera que son los más comunes?	4	4	4	
Educación	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	4	4	4	
	¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	

Tercera Subcategoría: Brecha Salarial de Genero

Objetivos de la subcategoría: Es identificar las desigualdades e inequidades que existen en el mercado laboral de las mujeres afroperuanas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad vida	¿Cómo la inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	4	4	4	
	¿Cuáles considera que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	4	4	4	
Incentivos	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	
	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	4	4	4	


Mag. Maximo Javier Valdiviezo Luciano
DNI:09984157

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALDIVIEZO LUCIANO, MAXIMO JAVIER DNI 09984157	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE PERU
VALDIVIEZO LUCIANO, MAXIMO JAVIER DNI 09984157	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/08/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE PERU
VALDIVIEZO LUCIANO, MAXIMO JAVIER DNI 09984157	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Evidencias

Guía de entrevista

Nombres y apellidos	María Ernestina Ochoa Luján
Código de la entrevista	CE 5
Fecha	18/11/2023
Lugar de la entrevista	Lima

No.	Subcategorías	Ítem preguntas abiertas de la entrevista
1	Discriminación Laboral	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?
		¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?
		¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?
		¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?
2	Racismo y Discriminación	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?
		¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?
		¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?
		¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?
3	Brecha salarial De genero	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?
		¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?
		¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?

		¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?
--	--	--

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?	Bueno la primera barrera es, en primer lugar, para tener un trabajo digno, que sea pues con todos los derechos, es el color de nuestra piel es la primera barrera en cuanto buscamos empleo, en cualquier área La segunda barrera que también vemos es la discriminación y el racismo que hay contra nuestra etnia, muchos no nos quieren dar empleo, a las mujeres afroperuanas, por más que muchas mujeres afroperuanas tengamos alguna profesión. Y el tercero la falta de oportunidades, para el estudio, varias mujeres afroperuanas no tenemos la oportunidad de haber estudiado en alguna universidad entonces, a veces, tenemos que realizar otro tipo de empleo, porque la barrera también es la pobreza, la falta de dinero para poder pagar los estudios.
2	¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?	Bueno, las mujeres afroperuanas tenemos menos oportunidades por ser negras, no tenemos muchas oportunidades de, empleo, hay otras mujeres que no son negras y tienen mayor oportunidad de empleo, en cualquier área de trabajo, cuando se presenta. En cambio, nosotras no tenemos esas oportunidades, ni para un puesto, ni tampoco para ascender a altos cargos en algún puesto de trabajo. Y creo que ello es porque la sociedad esta aun pensando en la época colonial, y aún existe la estigmatización, que esta desde nuestros ancestros esclavizados y hasta el día de hoy se mantiene, por la etnia a la cual pertenecemos.
3	¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	La discriminación por género y la raza es determinante cuando buscamos un puesto laboral primero miran el color de nuestra piel, nuestros cabellos y eso es determinante para que se nos dé un empleo. Por eso las mujeres afroperuanas aunque tengan una profesión somos discriminadas por ser mujeres afroperuanas y por eso no somos incluidas laboralmente en empleos de acuerdo a nuestras profesiones
4	¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?	La equidad de género para nosotras, las mujeres afroperuanas, es muy dura, porque no tenemos igualdad para las mujeres afroperuanas, y otras etnias, no tenemos tampoco la misma igualdad entre el hombre y la mujer. o sea, no existe la equidad, no hay esa igualdad en el empleo, se nos paga menos, se nos da más horas de trabajo. Muchas veces hasta en los discursos se nos invisibiliza a las mujeres afroperuanas, entonces no hay esa equidad de género.
5	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	Sí, es una barrera grande, yo, siendo bachiller en Derecho, estude muchos años para ser profesional cuando termine busqué en muchos lugares empleo y siempre la misma respuesta, no hay, al verme afro o al mandar el currículum con mi foto, ya no tenía posibilidades de obtener un empleo, la respuesta siempre es la misma ya la vacante ha sido cubierta. Igual, para mi hija, y familiares afros que también han culminado una carrera y no hay empleo para ellos.

		<p>Y eso no es porque no hay empleo, sino es por todo ese racismo y la discriminación racial que enfrentamos, por ello es muy importante visibilizar esto también.</p> <p>Vamos a salir a marchar, a pedir, a pedir puestos de empleo laborales, que el Estado pueda garantizar empleos para las y los afros</p> <p>Hace poco estuve en Argentina mirando lo que también hacían ellos, han realizado una marcha para exigir empleos para los afros, es una situación muy dura para conseguir empleo, por ejemplo, yo hasta ahora, me encuentro laborando como niñera siendo bachiller en derecho, no consigo un trabajo siquiera como asistente que permita juntar el dinero para poder sacar mi título profesional porque ello cuesta, trabajar como niñera es la única opción que encontré.</p>
6	<p>¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?</p>	<p>Los estereotipos se refieren a esto de que podemos ser buenas para bailar, cocinar, pero no podemos ser buenas para ser abogadas, medicas, nos afecta mucho porque buscar un empleo de acuerdo a lo que tú te vas desarrollando y profesionalizando, pero nos encontramos con esa barrera de que, bueno esta negra piensa hasta las doce, ella como va a poder desempeñar un cargo de dirección, gerencia o un cargo de alta dirección que va a ocupar un puesto de secretaria, asistente.</p> <p>Porque es el color de nuestra piel una barrera, y eso nos afecta cuando uno va buscar un empleo y siendo profesionales, y en algunos casos te ofrecen, pero para trabajar como meseras o cocineras en algún restaurante ese estereotipo que solo somos buenas para trabajar en un restaurante, o como trabajadoras del hogar o, vender productos, afros en las calles.</p> <p>Entonces nos afecta para poder desarrollarnos para poder obtener un empleo digno de calidad que nos permita avanzar no solo económicamente si no profesionalmente, he visto compañeras llorar, jóvenes que lo viven también en carne propia, como cuando van a buscar trabajo, son miradas de pie a cabeza, eso, duele, lastima muchas veces lloramos también en soledad lo que pasamos, pero tenemos que ser fuertes y seguir luchando con otras organizaciones pero las cosas se siguen dando con nuestros hijos, con nuestros nietos, con nuestras familias afros</p>
7	<p>¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?</p>	<p>Sí, una de las barreras es la pobreza la que nos aleja de la educación, es la primera barrera, somos de familias numerosas, no hay oportunidad de empleo por lo tanto nuestras oportunidades de acceder a educación de calidad se limitan enormemente en mi caso nosotras somos huérfanas de padre entonces, las dificultades fueron más duras, porque, ser mujer, ser negra, ser huérfana y ser pobre, antes como que uno no sumaba, pero después, reflexionando, nos damos cuenta que sí, todo suma.</p> <p>Entonces, no hay oportunidades de educación, los profesores no conocen sobre la problemática de los jóvenes afros no magnifican el impacto que tiene la discriminación racial que los niños, adolescentes y jóvenes enfrentan en la escuela, los insultos las mofa, las burlas por ser afros y que en muchos casos son la causa de la deserción escolar uno acaba, por dejar la escuela a ello se suma también la situación económica, entonces, uno deja la escuela y tiene que trabajar, porque no hay oportunidades para poder pagar una universidad, un instituto, porque no ha habido apoyo de parte, del gobierno.</p> <p>Esas son las grandes barreras, porque muchas mujeres afroperuanas, no estudian, no han estudiado.</p>
8	<p>¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las</p>	<p>Sí, es un limitante porque si no tienes educación, no puedes acceder a nada. no puedes acceder a un puesto de trabajo, cualquiera que sea el puesto de trabajo te piden como mínimo tu secundaria completa, entonces nos damos cuenta, que la educación es un paso muy importante y para derrumbar esa barrera, tenemos que estudiar, tenemos que estudiar pero ello implica mejorar la economía y ahí nos encontramos con otra barrera.</p>

	mujeres afroperuanas?	
9	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	Si las mujeres afroperuanas estamos incluidas en los centros laborales, mejora nuestra situación económica, mejora también nuestra salud, porque tendremos acceso a la seguridad, a la seguridad en salud, mejorará, pues en todos los aspectos también en lo económico, de educación, de salud, y de desarrollo.
10	¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	La primera causa es el racismo, el racismo estructural, la discriminación, principalmente la étnica racial, la situación de pobreza en la que vivimos, la falta de oportunidades para poder tener buenos empleos, con ello buenos salarios, las barreras que enfrentamos por ser mujeres, por ser pobres y por ser afros.
11	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	Sí, impacta mucho, porque las mujeres afroperuanas no ganamos igual, así hagamos el mismo trabajo que alguna otra mujer que tenga otro color de piel, las mujeres afroperuanas siempre estamos debajo de ese escalón, no tenemos un salario digno y justo.
12	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	Sí, las políticas públicas pueden influir bastante. sí, es que hay voluntad porque tiene que haber voluntad también, porque nosotros decimos, que es importante que se obligue entre comillas a las empresas, pero también al Estado para que se nos garantice cuotas laborales que beneficien a las mujeres afroperuanas, entonces tendríamos nosotras mayor oportunidad mayor posibilidad de tener mejores condiciones de vida, hay que tener en cuenta también que en provincia están aún en peores condiciones, entonces, hay que tener una real voluntad política, que ayude a que nos desarrollemos, que ayude a tener mejores condiciones de vida.

Guía de entrevista

Nombres y apellidos	Milagros Esqueche Castañeda
Código de la entrevista	CE 2
Fecha	13/11/2023
Lugar de la entrevista	Lima

No.	Subcategorías	Ítem preguntas abiertas de la entrevista
1	Discriminación Laboral	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?
		¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?
		¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?
		¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?
2	Racismo y Discriminación	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?
		¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?
		¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?
		¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?
3	Brecha salarial De genero	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?
		¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?
		¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?
		¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas en cuanto a acceso a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social?	<p>Una de las principales barreras que considero que enfrentamos las mujeres afroperuanas es la discriminación racial, la cual es recurrente y sistemática en nuestro país, dado que, para acceder a empleos de calidad, buenos salarios y seguridad social es necesario tener niveles de competencias que exige el puesto al cual se postula, experiencia previa en otros centros laborales, capacitación permanente. Lo cual demanda que nuestras mujeres afroperuanas tengan acceso a una buena educación para cumplir con los indicadores que exige el perfil al cual se postula.</p> <p>Además, la pobreza que enfrentan la mujer afroperuana en general es una barrera que limita a tener niveles educativos técnicos, superior universitario concluidos etc., lo cual es una exigencia para tener acceso a empleo de calidad.</p> <p>Otra de las barreras es la estigmatización pues las mujeres afroperuanas socialmente somos reconocidas por cocinar sabroso y bailar bien sobre todo en el contorno de caderas. Difícilmente valoran nuestro profesionalismo a cabalidad.</p>
2	¿Cómo evalúa usted la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para las mujeres afroperuanas en comparación con otros grupos étnicos o de género?	<p>Las mujeres afroperuanas, en el entorno laboral se enfrentan a la falta de igualdad de oportunidades en relación a otros grupos étnicos o de género dado que hay una de las brechas visibles que es la falta de acceso a una educación de calidad, viven en subordinación y violaciones de derechos.</p>
3	¿Por qué la discriminación por género y raza podrían ser un determinante para la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	<p>El solo hecho de ser mujer y más aún, ser una mujer afroperuana ya pone en desventaja para incluirse laboralmente dado que se han construido estereotipos alrededor de la mujer afroperuana.</p>
4	¿Cómo percibe la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres afroperuanas y cuáles son los obstáculos más significativos que enfrentan en su búsqueda de igualdad?	<p>En el ámbito laboral donde a la mujer afroperuana no se le valora en toda su dimensión su profesionalismo, expresando ello en la manera desigual de trato que se recibe en los centros laborales, desvalorizando su capacidad profesional, siendo objeto de observación permanente y cuestionamiento permanentes con respecto a su capacidad en el área profesional en donde se desempeña, pues no solo no existe para ella una equidad de género en su condición de mujer sino además su pertenencia étnica le genera un mayor obstáculo, lo que no le permite alcanzar puestos en niveles de decisión.</p>
5	¿En qué medida el racismo y la discriminación étnica es una barrera para el acceso al empleo de profesionales afroperuanas calificadas?	<p>Una de las barreras es que, profesionales afroperuanas tengan acceso a recursos productivos, al mercado laboral y a servicios sociales de buena calidad. Lo que trae como consecuencia la menor generación de ingresos estables y no poder cubrir sus necesidades básicas. A su vez toda esta problemática genera mayores índices de pobreza, exclusión en este grupo de profesionales, en el cual su pertenencia étnica las colocas en una condición de desventaja debido al racismo, la discriminación y los estereotipos que se tienen en torno a ella.</p>

6	¿Cómo afectan los estereotipos raciales y de género a las oportunidades laborales de las mujeres afroperuanas y cuales considera que son los más comunes?	Cuando se quiere socavar a un grupo étnico, los estereotipos son una buena estrategia y este opera de manera muy fuerte y potente en el caso de las mujeres afroperuanas como por ejemplo: “las mujeres negras solo piensan hasta las doce”, solo sirven para cocinar, el baile o el deporte, en tanto que los estereotipos las encasillan en determinadas labores que en suma están relacionadas principalmente al arte o a servicios, y que difícilmente se las puede ver ocupando cargos de decisión, de dirección, o gerenciales.
7	¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres afroperuanas para acceder a oportunidades de educación?	Una de las barreras es la pobreza en que está sumergido el pueblo afroperuano que limita el acceso a las mujeres afroperuanas en particular de tener una educación de calidad. Otra de las barreras es la falta de autoestima y empoderamiento de la mujer afroperuana ello está relacionado al racismo y la discriminación que enfrentan, a los estereotipos en las cuales las encasillan, lo cual limita sus derechos, como la educación el cual es un derecho fundamental que el Estado debería garantizar para toda la ciudadanía y esta debe ser de calidad y de acceso general sin distinción de género, raza, condición social etc.
8	¿En qué medida considera que la educación es un limitante para el ingreso al mercado laboral de las mujeres afroperuanas?	La educación de calidad es un elemento transformador en la vida de todo ser humano y de manera particular de las mujeres afroperuanas, pues ello es un vehículo fundamental para salir de la pobreza. En el campo laboral se convierte en una gran limitante el bajo nivel educativo que en general tienen las mujeres afroperuanas lo que no contribuye a poder insertarse al mercado laboral .
9	¿Cómo cree que inclusión laboral impacta en la calidad de vida de las mujeres afroperuanas, en términos de su bienestar económico, salud, y acceso a educación, a oportunidades de desarrollo personal?	La inclusión al empleo definitivamente va a permitir el desarrollo personal, permitiendo mejorar su economía y la parte social de la mujer afroperuana. Le permitirá seguir capacitándose y alcanzar mejor puestos laborales y mejores salarios.
10	¿Cuáles consideras que son las causas que no permiten que las mujeres afroperuanas tengan una calidad de vida?	La principal causa es la pobreza que por historia atraviesa el pueblo afroperuano y principalmente las mujeres en su condición. La falta de una educación de calidad y por ende insertarse al mercado laboral donde desarrollen se les permita desarrollar su máximo potencial y alcanzar puesto directivos y demuestren todo su profesionalismo, y el racismo estructural y sistémico que no ha permitido desde el estado generar acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las afroperuanas
11	¿Cuál es la magnitud del impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres afroperuanas?	En nuestro país hay grandes brechas y una de ellas es la salarial que afectan principalmente a mujeres afroperuanas no permitiendo su desarrollo profesional ni personal. Asimismo, sigue sumida en la pobreza de ella y su familia.
12	¿Cómo las políticas públicas pueden contribuir en favor de la inclusión laboral de las mujeres afroperuanas?	Las políticas públicas como instrumento de gran relevancia considero, que contribuiría sobre manera a mejorar las condiciones de vida en general de la mujer afroperuana y de manera particular en el tema de la inclusión laboral. Es bueno precisar que una política pública en favor de las mujeres afroperuanas deberá efectivamente garantizar la inclusión de mujeres

		afroperuanas profesionales en el ámbito laboral, quizás una estrategia podría ser contar con cuotas tanto en el sector público como privado.
--	--	--