



Este capítulo forma parte del libro:



***Mosaico feminista
Tejiendo conocimiento a través de las
culturas
Feminist Mosaic
Weaving Knowledge Across Cultures***

***Gloria González-López
(Coordinadora)***



editorial.uaa.mx



libros.uaa.mx



revistas.uaa.mx



libreriavirtual.uaa.mx

Número de edición: Primera edición electrónica

Editorial(es):

- Universidad Autónoma de Aguascalientes

País: México

Año: 2024

Páginas: 490 pp.

Formato: PDF

ISBN: 978-607-2638-05-1

DOI:

<https://doi.org/10.33064/UAA/978-607-2638-05-1>

Licencia CC:



Disponible en:

<https://libros.uaa.mx/uaa/catalog/book/363>



Porque era afroperuana: El hostigamiento sexual en la vida de las mujeres negras del Perú

Mariagracia McLin Rodríguez

Este ensayo ofrece una sección conmovedora de un proyecto de tesis de maestría que examina las experiencias de hostigamiento sexual racializadas de algunas de las trabajadoras domésticas afroperuanas que pertenecen a la organización AMUNETRAP (Asociación de Mujeres Negras Trabajadoras del Perú).¹ El proyecto original examina el hostigamiento sexual racializado en Perú basándose en los relatos personales que la autora recopiló realizando entrevistas individuales a mujeres afroperuanas en el 2021.² El proyecto se basa en los marcos de interseccionalidad representacional, política y estructural de Kimberlé Crenshaw (1991). Cada marco sirve para analizar un aspecto del hostigamiento sexual racializado en el trabajo doméstico. El feminismo crítico de raza (*Critical race feminism* o CRF, por sus siglas en inglés) se utiliza para diagnosticar la eficacia de los sistemas de denuncia, la legislación, las organizaciones activistas y la respuesta estatal al problema. Mientras que algunos estudios recientes han llenado vacíos sobre el hostigamiento sexual y el trabajo doméstico en otros países de América Latina, aún son limitados los estudios en el contexto peruano. En Perú, en particular, se reconocen las experiencias de hostigamiento sexual racializado en contra de las trabajadoras domésticas afroperuanas. Además, se evalúa la legislación, los mecanismos de denuncia y la

efectividad de las organizaciones comunitarias, al mismo tiempo que se analiza simultáneamente cómo éstas perpetúan el racismo generizado —*gendered racism*—, es decir, el racismo moldeado por las relaciones de género y que en este caso afecta a la población negra.³

Reportando el hostigamiento sexual racializado

Cuando tú comentabas o le decías a la persona que supuestamente era la autoridad en ese tiempo, o tu jefe superior, [te decían] “Eso es una broma, tu autoestima, tienes que superar [mejorar] tu autoestima” y ahí quedaba. Cuando yo sufría [de] este acoso y que me quisieron tocar... Yo no fui la que me quejé incluso en algún momento, creo que del susto o porque yo le dije [al agresor], “No, usted, ¡no me va a tocar y ahorita me voy a quejar!” El señor funcionario, se quejó. Entonces me llegó a mí una carta de preaviso de despido.

Elvira explicó que cuando fue hostigada sexualmente en su empresa por un funcionario, no denunció el incidente, y ella me dijo que en la década de los 1990, si no podías “tolerar” este tipo de insinuaciones o bromas, tus superiores o compañeros te humillaban. Ellos percibieron este hostigamiento como una broma y ella sintió que no la habían tomado en serio. En el momento en que sufrió este intento de agresión, Elvira amenazó con denunciar al agresor y ella creyó que su amenaza lo asustó y le hizo quejarse con su superior. Como resultado, después de sufrir hostigamiento de manera continua y casi agresión física, Elvira fue la que recibió un aviso de despido. No fue hasta más tarde cuando supo que el hombre había sido despedido, porque otra persona presencié el incidente.

Le pregunté a Elvira si tenía recursos para denunciar en ese momento, me aclaró: “¡No! ¡Al principio no tenía recursos, incluso iban las personas como los abogados y tampoco sabían!”. Durante este periodo de tiempo, a principios de la década de 1990, especialistas en derecho no sabían qué hacer, no tenían un procedimiento claro sobre cómo tratar los casos de hostigamiento sexual.

Elvira dejó claro que sus experiencias estaban relacionadas con su identidad afroperuana, basándose en el racismo generalizado y los estereotipos que, desde su perspectiva, acompañaban a este hostigamiento. Ella reitera: “Porque como te digo y no lo vi con otra trabajadora y no vi que han tocado el seno a otra trabajadora...entonces considero que es porque yo era afroperuana”. No presencié un hecho similar con otras empleadas, y estaba convencida de que fue por ser afroperuana que este hostigamiento sexual e intento de agresión física eran dirigidos hacia ella.

La renuencia que Elvira mostró en denunciar es común en las trece entrevistas que realicé a otras mujeres afroperuanas. Aunque en la década de 1990 no existían mecanismos de denuncia por hostigamiento sexual, las mujeres de AMUNETRAP sentían que en 2021 no podían confiar en los mecanismos de denuncia (por ejemplo, Centros Emergencia Mujer y Línea 100) debido al trato que daban a las mujeres negras. Los Centros Emergencia Mujer (CEM) y la Línea 100 son ejemplos de servicios públicos gratuitos que el gobierno peruano ofrece a las mujeres que han vivido experiencias de violencia. Algunas no tenían información sobre cómo denunciar como trabajadoras domésticas o informales. Las trece mujeres no conocían o tenían conocimiento limitado de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.⁴ La mayoría de las mujeres no tenían un lugar designado para denunciar, sino que tenían que hacerlo directamente a un supervisor o empleador, que a menudo era familiar del agresor o el agresor mismo. La mayoría de las mujeres tenían miedo de denunciar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, porque temían perder su empleo, no tener pruebas suficientes o que nadie les creyera. Esta desconfianza en denunciar se deriva predominantemente de las interacciones racistas por parte de las agencias gubernamentales que han tenido con las poblaciones negras/ afrodescendientes en América Latina. Tanya K. Hernández (2019), académica especialista en derecho, ha analizado de cerca las relaciones raciales, el racismo, la ley y la sociedad en América Latina y en varios casos ha observado que las personas afrodescendientes que denunciaron discriminación ante una comisaría, estación de policía u otro organismo gubernamental fueron desestimados por

falta de pruebas. La autora sostiene que existe una reticencia generalizada a considerar la discriminación étnico-racial como un delito que se procesaría legalmente como cualquier otro.

Centrándose específicamente en las agencias de denuncia de violencia sexual en Perú, la antropóloga Eshe Lewis (2020) documenta las interacciones que tuvo con trabajadores de los Centros Emergencia Mujer (CEM) y la forma en que caracterizaban a las mujeres afroperuanas/negras. Durante este tiempo, Perú comenzó a reconocer que los servicios gubernamentales como el CEM necesitaban solicitar identificación étnico-racial para poder servir adecuadamente a las poblaciones. Lewis observó que existía cierta renuencia a hablar de raza en los casos de las mujeres que recurrían a los servicios del CEM. Ella percibió esto como problemático para las mujeres afroperuanas que solicitaban recursos, ya que esto exacerbaba aún más la marginación de sus necesidades. Al tener en cuenta los retos a los que se enfrentan las mujeres afrodescendientes a la hora de denunciar, en mi análisis identifiqué tres temas principales que coinciden con sus experiencias de denuncia/no denuncia. El seguimiento de las experiencias de tres mujeres —Juliana, que intentó denunciar ante la comisaría; Mariela, que denunció ante el Ministerio de Trabajo; Natalia, que no denunció— aportó información reveladora. Los casos de estas tres mujeres afroperuanas demuestran cómo navegan por los sistemas estructurales para denunciar el hostigamiento sexual en Perú y cómo sus identidades interseccionales moldean sus experiencias a la hora de acceder a los recursos.

Nunca hacen nada

“Nunca hacen nada”, dijo Juliana. La entrevisté en el verano del 2021, cuando trabajaba como recolectora de basura y barrendera en Lima. Este fue uno de los muchos trabajos “informales” que tuvo a lo largo de su vida. Sentía que siempre estaba en riesgo de ser despedida, especialmente cuando trabajaba como empleada doméstica. Cuando le pregunté por su trabajo anterior y si había algún lugar donde pudiera denunciar el hostigamiento sexual, me

dijo: “En los hogares mayormente si me quejaba era que me botaran, porque ya lo tomaban como que uno era mentirosa, falsa, cínica...”.

Como trabajadora doméstica, Juliana se sentía particularmente vulnerable: si se quejaba de cualquier situación incómoda con matices sexuales, sus empleadores la despedían y la acusaban de mentir. Cuando le pregunté si había vivido esas “situaciones incómodas”, me dijo: “Sí, lo he pasado, porque cada cuando me decían, ‘tiene buen cuerpo’ y [cuando] me daban un trabajo querían que me acostara [con ellos]”.

Al igual que en otros casos vividos por las mujeres de AMUNETRAP, Juliana fue víctima de peticiones sexuales no deseadas por parte de sus empleadores, quienes tenían la expectativa de que mantuviera relaciones sexuales con ellos o hacían comentarios sobre “lo bueno” (es decir, “sexy”) que estaba su cuerpo por ser afroperuana/negra. Tras sufrir continuamente estos comportamientos, Juliana se hartó y acudió a la comisaría para denunciar un incidente en particular de hostigamiento que sufrió mientras realizaba una entrevista de trabajo:

Fui y puse denuncia y nunca me voy a olvidar que un policía me dijo “pero si no te han hecho nada, no te ha violado, ¿qué puedes denunciar? Cuando te hayan violado, te hayan pegado, ahí vienes y denuncias”. Entonces, que no hay..., tampoco tenemos un apoyo de las autoridades porque ellos esperan que uno vaya maltratada y casi moribunda, o muerta, para que ellos puedan hacer [algo].

En ese momento, la policía no sólo se negó a creer a Juliana, sino que le dijo que no podía pedir ayuda porque aún no había sufrido agresiones sexuales ni abusos físicos. Cuando Juliana denunció el hostigamiento sexual, la policía la desestimó. Esto tiene implicaciones para lo que cuenta como violencia sexual. Innumerables mujeres como Juliana sufren de hostigamiento sexual en Perú y en muchos otros países latinoamericanos, pero como no han sido “técnicamente” violadas, sus experiencias se ignoran, reproduciendo sistémicamente interminables círculos viciosos de grotesca violencia contra las mujeres.

Comisaría

En su análisis de las comisarías peruanas y lo que *en realidad* les sucede a las mujeres que reportan casos de violencia de género, la socióloga Lucía Dammert (2018) descubrió que debido a la gran proporción de policías hombres y a las normas patriarcales sobre el género y las relaciones de género en Perú, las mujeres experimentaban un tabú a la hora de denunciar a la policía. A menudo, al igual que Juliana, fueron blanco de rechazo o desprecio por la violencia que vivieron. Este trato no sólo es un ejemplo de la misoginia institucionalizada, sino que en muchos casos se les negaban los servicios por el origen étnico-racial de las víctimas.

La autora considera que el CEM es una alternativa para denunciar, pero si la mayoría de las mujeres siguen teniendo que presentar una denuncia ante la policía, sus interacciones con las comisarías seguirán siendo cíclicamente violentas. Juliana también cree que la falta de atención a su caso se debió a su raza, "...la violencia [se enfoca] todo... son con gente blanca y la gente que tiene dinero, pero una negra hasta el día no he visto...". Lo dijo refiriéndose a cómo los casos de violencia son transmitidos por televisión o tienen mayor visibilidad en Perú. Sólo las personas blancas son vistas y escuchadas cuando sufren violencia. Algunas de las otras mujeres de AMUNETRAP compartieron sus opiniones sobre las comisarías y las denuncias ante la policía. Mercedes explicó:

Yo veo que se ocupan menos en las minorías sobre el hostigamiento, de todo ese tema delicado que pasamos las mujeres muchas veces por vergüenza o por no pasar un mal rato yendo a una delegación policial y reportar tu denuncia. [Hablando sobre comentarios de la policía] 'Ah ya, esa morena quiere dinero, dale plata, que quiere plata'. Entonces tú como que ya no tomas esta confianza y seguridad de saber que te van a apoyar de ese lado.

Perla y Cassandra también compartieron sus experiencias. Perla explicó:

Cuando uno va nunca tienen tiempo. Hay que estar haciendo colas, es una pérdida de tiempo. Justo cuando uno va a llegar a dar su queja... tienen que poner el informe en su computadora y dice que el sistema esta lento o no ingresa. Siempre hay *peros*... cuando uno es negro hay *peros*...

Cassandra dijo:

Si uno iba a la comisaría o algo, no te toman en cuenta. Porque lo primero que te dicen es "seguro que tu provocaste el incidente" y dicen un montón de cosas que hasta los mismos policías te ofenden.

Las comisarías son un ejemplo de una estructura gubernamental que le ha fallado a las mujeres afroperuanas, y a las mujeres en general, cuando se trata de denunciar la violencia, en general, culpan a la víctima. Las comisarías reproducen un sistema en el que las mujeres, específicamente las mujeres negras, no pueden confiar en estas como recurso, porque casi siempre son desestimadas. Ni una sola entrevistada describió una experiencia positiva con una comisaría, y en la mayoría de los casos la asociaron con un lugar poco acogedor, poco servicial e inseguro. Los comentarios de los funcionarios de la comisaría y de la policía no sólo fueron sexistas, sino que utilizaron repetidamente un lenguaje con carga racial al referirse a las mujeres afroperuanas como "escandalosas" o decir que estaban exagerando. Nueve de cada diez veces culpaban a las víctimas del hostigamiento al que se enfrentaban. El caso de Juliana es un ejemplo de cómo, en su calidad de mujer negra y trabajadora doméstica, tuvo que lidiar con su vulnerabilidad ante la hipersexualización y la violencia porque encarna ambas identidades. Al mismo tiempo, se enfrentó a una entidad gubernamental y a un supuesto recurso que la rechazaba y menospreciaba por completo. La forma en que busca justicia, como un derecho humano, la afecta directamente como mujer negra, que es ignorada y desestimada por los funcionarios y la sociedad peruana en general.

La historia de Mariela

“Ahorita en la actualidad mi trabajo para mí es formal. Porque me pagan, me están pagando todos mis derechos, me están pagando mi seguro, mis vacaciones...”.

El caso de Mariela es inusual, es una trabajadora doméstica que recibe todas las prestaciones que le corresponden legalmente como trabajadora y sus empleadores cumplen con la ley; sin embargo, no siempre se sintió tan optimista al ir a trabajar, hubo un momento en que sintió miedo en un empleo anterior. Así lo recuerda, “Yo entraba al trabajo con mucha dificultad, con mucho miedo de que ‘ay, que me va a decir...’. Sientes como un presentimiento de que va a pasar algo. [Uno] tiene ese sentimiento de maldad”. Se sentía desconfiada al ir a trabajar en su empleo anterior debido a las formas en que su empleador la hostigaba sexualmente y hacía comentarios soeces sobre Mariela, específicamente porque era negra. Ella recordó, “Me dijo una vez un empleador, ‘ay no, ustedes las negras calientan bien en la cama, curan bien los riñones’”. Mariela se sintió repugnada por el hecho de que su jefe hiciera comentarios sobre lo buenas que eran las mujeres negras en la cama, cuando se opuso y le preguntó qué quería decir este hombre con sus comentarios. Él le respondió, “ven acá y vas a ver cómo me curas los riñones” como una amenaza insinuando agresión sexual.

La interacción que me describió Mariela la marcó profundamente, ya no quería volver a trabajar, le dijo a su empleador que no iba a seguir trabajando allí y la despidieron sin ningún tipo de prestación ni pago. Fue directamente al Ministerio de Trabajo, donde le calcularon todo lo que le debían sus empleadores. Ella explicó, “...tuvimos que llamar a estos [empleadores], pero no me llegó a pagar. Me dijo [el empleador] que me lo podía pagar en partes...me habrá pagado la mitad [pero] el cansancio cuando uno hace un juicio que ya no quieres seguir cobrando”. La experiencia de Mariela al comunicarse con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), demostró que no eran capaces de responsabilizar al empleador por sus acciones. Su empleador pudo seguir reteniendo el pago y nunca fue citado ni denunciado por haber instado violencia sexual contra ella. Este desafortunado incidente le ocurrió a Mariela en Lima, Perú.

El gobierno peruano, sus leyes y el patriarcado

Los pasos que tomó Mariela para denunciar el incidente y reclamar el salario y las prestaciones que le correspondían por derecho están claramente estipulados en la Ley de los Trabajadores del Hogar (Ley N.º 27986). De acuerdo con dicha ley, las trabajadoras del hogar deben estar protegidas contra el robo de salarios y deben denunciar directamente al MTPE si esto ocurre. La ley no contempla la denuncia de hostigamiento sexual o maltrato en ninguna de sus formas, es principalmente para hacer visibles los derechos de las trabajadoras del hogar al igual que cualquier otro trabajador remunerado. Por ejemplo, el abogado Jesús Aguinaga Saavedra (2017) ha examinado diferentes dimensiones del trabajo doméstico remunerado y nos invita a considerar que esta ley debe ser modificada para incluir las necesidades de las mujeres, pues el trabajo doméstico sigue siendo una ocupación predominantemente femenina.

Otra sugerencia importante que Aguinaga Saavedra ofrece es el regular los contratos formales. Por ejemplo, hoy en día, los empleadores dudan a la hora de contratar personal de trabajo doméstico cuando tienen que proporcionarles un contrato por escrito. La negativa a proporcionar un contrato escrito da margen al empleador para no rendir cuentas de sus actos y brinda escasa protección al personal. Esta negativa a firmar un contrato representa de hecho una forma de discriminación laboral.

El capítulo de Aguinaga Saavedra (2017) abordó temas importantes con respecto al trabajo doméstico. En 2021, cuatro años más tarde, Perú aprobó la Ley de las Trabajadoras y Trabajadores de Hogar (Ley N.º 31047). Esta ley incluía muchas de las sugerencias anteriores, pero lo más importante es que destacaba que las trabajadoras del hogar no pueden ser discriminadas por motivos de raza, género o sexo, y que están protegidas frente a incidentes incómodos o no deseados, como el hostigamiento sexual. Aunque el caso de Mariela es anterior a la nueva ley, sí existían medidas de protección, aunque hicieron muy poco por responsabilizar a sus empleadores. La guía “Trabajo sin Acoso” del MTPE profundiza en la denuncia del hostigamiento sexual, independientemente de que el lugar de trabajo sea público o privado. Utiliza escenarios para des-

cribir lo que se define como hostigamiento sexual y cómo identificarlo en el lugar de trabajo. Representan a las trabajadoras domésticas con imágenes y en determinados escenarios, sin embargo, no se especifica qué debe hacer una trabajadora doméstica si quiere denunciar un hostigamiento sexual, dado que su trabajo se desarrolla en la intimidad no regulada de los hogares. En el caso de Mariela, no menciona si se tomó alguna medida sobre el hostigamiento que sufrió y, dadas nuestras conversaciones, parecía dudar de que hubiera justicia.

No tenía ninguna prueba

“No tenía ninguna prueba”, dijo Natalia al recordar un incidente ocurrido durante su adolescencia. A los 16 años, Natalia fue hostigada sexualmente por el hijo de 21 años de quien entonces era su empleadora. Durante su empleo fue tutora y niñera de dos nietos de la mujer. Pasaba varios días en la casa, siendo seguida y vigilada constantemente por el hijo mayor de su empleadora. No sólo le hacía comentarios sobre su cuerpo, sino que procedía a tocarla sin su consentimiento. Comentó:

Me decía “¡ay dios! que lindo tu cabello” y comenzaba a tocarme el cabello, luego el cuello y cuando me tocaba el cuello es cuando yo me sentía poco nerviosa... Me decía cosas como “eres muy bonita”, o “tú eres linda” o me dijo “qué lindo cuerpo tienes”.

Y añadió:

...yo sentía que la asociaba con mi color de piel y con mi identidad, porque también llegó a decir que le gustaban las morenas y yo se lo tomé como si ser morena fuera un fetiche para él.

Las expresiones extremas de cosificación sexual estaban claramente racializadas; como mujer negra, se sentía insegura en más de un sentido.

Como factor añadido, el empleador estaba agrediendo sexualmente a una adolescente, menor de edad. Ella sólo tenía 16 años en ese momento y ocultó estas expe-

riencias a su madre y a su familia para ayudarles económicamente. Una vez que se lo contó a su familia, fueron ellos los que se enfrentaron al empleador por el comportamiento que Natalia estaba experimentando. “Le dije a mi mamá y mi mamá lo primero que hizo fue ir a la casa de la señora”.

Cuando le pregunté a Natalia por qué no denunciaba estos incidentes, me explicó:

En ese momento, sí pude haber denunciado, pero como te digo, acá las denuncias no proceden si no tienes alguna prueba mínima. Yo no tenía fotos, videos, audios, capturas de pantallas sobre mensajes, [que puedan] probar que yo había sido acosada sexualmente. Entonces no quise proseguir con la denuncia porque sentí que no nos llegaría a tomar atención. Porque, cuantos casos hay en el Perú que tienen muchísimas más pruebas que yo, o chicas que no han tenido ninguna prueba, pero si insisten que han sido acosadas hasta violadas y no proceden con la denuncia. Entonces yo sentí que en mi caso sería igual.

Natalia había visto cómo la policía y otros mecanismos de denuncia habían tratado los casos con pruebas materiales (por ejemplo, fotos, vídeos, capturas de pantalla, etc.), y ella no tenía nada de eso. Era su palabra contra la de la empleadora y su hijo. Decidió no denunciar por miedo a ser ignorada y despedida. Cuando su familia se dirigió directamente a su empleadora (la madre del agresor/depredador), ella les dijo, “yo conozco a mi hijo, yo sé qué clase de persona es y jamás he visto eso”. La empleadora de Natalia se negó a reconocer que su hijo la había estado acosando sexualmente e insinuó que era Natalia la que “se sentía atraída por su hijo”. Además, “sé qué clase de persona es” sugería que él poseía algún tipo de integridad moral y que era muy poco probable que tuviera ese tipo de comportamiento.

En el caso de Natalia, y de muchas de las entrevistadas, denunciar no era una opción porque sabían que no iban a ser escuchadas, ya fuera en la comisaría, en otro mecanismo de denuncia (CEM, Línea 100, etc.) o con su empleador. El miedo fue el mayor factor para no denunciar el hostigamiento sexual en el trabajo, junto con la des-

confianza en el sistema judicial. Miedo a ser llamadas mentirosas, miedo a ser despedidas o miedo a represalias por parte del empleador. Como resultado del fracaso de las políticas y los mecanismos de denuncia, las mujeres afroperuanas no estaban y siguen sin estar protegidas hasta el día de hoy.

Conclusión

Los casos de Juliana, Mariela y Natalia demuestran que aún con los mecanismos que existen actualmente, la denuncia parece ser inaccesible para las mujeres afroperuanas, específicamente para aquellas que se dedican al trabajo doméstico. Sus experiencias siguen siendo un fiel reflejo de las vividas por Elvira en los años noventa. Aunque Elvira trabajaba en un entorno laboral “formal”, al igual que las demás mujeres, seguía siendo la palabra del acosador/agresor contra la suya. El tema común en todas sus experiencias como mujeres afroperuanas/negras emerge en las formas en que son hipersexualizadas y deshumanizadas porque sus empleadores asumieron que podían acosarlas sin que hubiera repercusiones. Todas las barreras para denunciar estos incidentes ante la comisaría, el ministerio o a sus empleadores, crearon desconfianza en el sistema y en su voluntad de protegerlas. Prefirieron dejar sus trabajos y escapar de estos espacios violentos antes que confiar en un sistema ineficiente para que buscara justicia porque saben que no fue creado para protegerlas.

Este sentimiento de desconfianza sienta las bases de las experiencias descritas por el resto de las mujeres de AMUNETRAP, informantes que manifestaron carecer de conocimientos y medios para denunciar o que simplemente desconfiaban de la eficacia del sistema. Es posible que supieran de la existencia de recursos, pero el miedo a acudir a la justicia y ser rechazadas hizo que muchas guardaran silencio.

Después de más de 20 años de legislación peruana contra la violencia de género, denunciar el hostigamiento sexual aún es tabú. Sigue siendo una opción poco fiable y riesgosa para muchas mujeres y para las mujeres afroperuanas es una experiencia retraumatizante que inflige vio-

lencia, un proceso que especialistas identifican como “trauma secundario.”

Las mujeres afroperuanas deben navegar por estructuras como éstas *interseccionalmente*, demostrando cómo la raza, el género y la clase social pueden determinar el acceso a los recursos y cómo algunas personas están expuestas a la negligencia mientras se protege a otras. Además, las experiencias de las mujeres afroperuanas/negras ponen en evidencia las lagunas estructurales que requieren un mayor escrutinio por parte de las personas en posiciones de liderazgo político y en el campo de investigación por igual.

Futuras investigaciones y recomendaciones activistas

Creo que es clave insertar y transversalizar la variable étnico-racial en los registros de hostigamiento de denuncia para conocer cómo nos afecta. [Me] parece que también son necesarios más estudios cualitativos a... respecto a como sucede. Hablamos mucho de la hipersexualización de los cuerpos de las mujeres negras y afroperuanas, pero los estudios cualitativos nos van a ayudar a darle matices a este. Por un lado, la educación provee herramientas para reconocer el heteropatriarcado y el sistema racista, y por otro, la educación en derecho. Que las mujeres y las mujeres negras y afroperuanas conozcan las herramientas que tienen para denunciar, las herramientas que tienen para protegerse. Y bueno [por último] una ley que las ampara ante las denuncias.

— Sasha

Este estudio de investigación es sólo un peldaño hacia lo que Sasha, activista y académica afroperuana, señaló en sus lúcidas reflexiones. El objetivo de este estudio cualitativo es proporcionar contexto y amplificar las voces de las mujeres afroperuanas que han sufrido hostigamiento sexual. Necesitamos que se realicen más estudios a profundidad sobre el acoso y hostigamiento sexual en Perú. De hecho, son muy escasas las investigaciones que incluyen las

experiencias étnico-raciales de las mujeres, específicamente en relación con las trabajadoras domésticas negras.

Debido a las limitaciones propias de la pandemia COVID-19, este proyecto no pudo crear más espacios para que las mujeres conocieran sus derechos legales, entre otras formas de capacitación. Al comienzo de este estudio, muchas de las mujeres recibieron una especie de guía sobre los mecanismos de denuncia existentes. La mayoría de las mujeres entrevistadas ya conocían estas vías de denuncia, el problema era el trato que recibían cuando pedían apoyo.

El énfasis que pone Sasha en la educación va más allá de las mujeres afroperuanas que han sido víctimas de hostigamiento sexual, esta educación debería extenderse al personal del gobierno en las comisarías, en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en otras formas de denuncia que carecen de competencia cultural. Como resultado de esta falta de sensibilidad cultural, se recrean espacios de traumatización, al ignorar a las víctimas o reproducir activamente el racismo contra la población negra. En el tiempo que llevé a cabo este proyecto de investigación, me enteré de que el gobierno peruano ofrecía capacitaciones sobre hostigamiento sexual, pero no había datos claros sobre si éstas se impartían al personal del gobierno. Este proyecto no examinó la capacitación que recibe el personal de gobierno para abordar el hostigamiento sexual, este es un componente crucial y necesario para futuras investigaciones.

El énfasis que pone Sasha en los marcadores étnico-raciales de los registros gubernamentales es similar a la investigación realizada por Eshe Lewis (2020) sobre los Centros Emergencia Mujer (CEM) donde las mujeres de su estudio denunciaban la violencia doméstica. En el estudio de Lewis, las mujeres afroperuanas podían identificarse etno-racialmente en los formularios de admisión. Sasha sugiere que se implemente algo similar para captar mejor los datos demográficos y cuantificar a las mujeres afroperuanas víctimas de hostigamiento sexual. Esto es crucial, porque Perú tiene muy pocos datos y estudios sobre la violencia contra las mujeres afroperuanas y puede arrojar luz sobre el problema en todo el país, especialmente en las zonas con menos acceso a los recursos de denuncia.

Por último, un aspecto del proyecto de investigación que me hubiera gustado estudiar es el bienestar de las mujeres afroperuanas. Me hubiera gustado proporcionar recursos de salud mental a las mujeres de AMUNETRAP. A pesar de que la COVID-19 impidió la creación de espacios comunitarios en los que pudiera relacionarme con las participantes, creo que la posibilidad de sanación después de compartir la experiencia traumática de la violencia sexual, el racismo y la discriminación de clase habría hecho una diferencia para ellas. Cada entrevista se estructuró para dar a las mujeres espacio para compartir lo que las preguntas provocaran en ellas, y con mi escucha activa, el espacio proporcionó una forma de alivio. En palabras de Simone, otra activista afroperuana, que expresó sus opiniones sobre la sanación, los espacios de sanación son lugares de conocimiento:

Yo creo que hablar de las experiencias marca la diferencia porque te permite saber que tu experiencia no es aislada. Entonces, eso contribuye a que podamos primero sanar y luego educar.

Un llamado a la acción

Como mujer afroperuana y académica, este trabajo me enseñó algo increíblemente importante sobre mí misma de principio a fin. Me ayudó a reflexionar sobre las formas en las que podía abogar sin intervenir con mi voz ni sobrealizar las experiencias. Éste no pretende ser sólo un trabajo académico; es un llamado a la acción y una necesidad de cambio, es una labor de investigación de activismo intelectual y estoy comprometida con ella.

Si el gobierno no escucha a las mujeres afroperuanas en sus reuniones con los ministerios, o en las calles en momentos de protesta, es importante que puedan escuchar sus voces en este ensayo crítico como un llamado a la acción. Las mujeres afroperuanas son hipersexualizadas y tratadas animalísticamente (por ejemplo, la etimología de “la mula”), estos estereotipos han sido la base de esta violencia y continúan siendo la experiencia de las mujeres negras en otros contextos. Por ejemplo, en una entrevista del 2017, la socióloga feminista Dra. Patricia Hill Collins ofrece

reflexiones relevantes sobre las complejas fuerzas sociales que afectan la vida y el bienestar de las mujeres afroestadounidenses. En Perú, los siglos de silenciamiento de las mujeres negras han promovido vulnerabilidades a través de las generaciones y violencia creada por el Estado. Como muestra mi investigación, los procesos de denuncia se han convertido en una forma primaria de silenciamiento, a las mujeres afroperuanas no se les cree y se les desestima en estos espacios. Una de las razones es que las mujeres afroperuanas expuestas a la violencia sexual *no* son “la víctima perfecta” (Long 2021) porque no son mujeres blancas con privilegios raciales. Las mujeres afroperuanas no tienen ventajas de clase y viven en los márgenes de la sociedad, razón por la cual son ignoradas por el sistema. Las mujeres negras no son vistas como dignas de credibilidad y, por lo tanto, no se les cree dentro de estos sistemas, como la policía, porque son espacios que no fueron establecidos para ofrecerles servicios, lo cual las sigue exponiendo a la violencia.

En mis interacciones con las mujeres que entrevisté, vi tristeza, decepción y rabia. Me demostraron que ya están hartas de vivir en la invisibilidad en Perú. Recientemente, un caso de discriminación racial contra una mujer afroperuana recibió especial atención por parte de los medios de comunicación por ser “la primera condena por discriminación racial en el país sudamericano” (teleSur 2015). Las mujeres afroperuanas están “agonizantemente vivas ante el mundo”.⁵ Sus experiencias las llevan a estar siempre hipervigilantes y a desconfiar de estos sistemas, así como de la sociedad peruana. En mi entrevista con Perla, cuando le pregunté si tenía alguna otra pregunta o comentario, recuerdo que dijo con un quiebre en la voz:

No señorita, porque honestamente, ya he descargado lo que tenía guardado cuántos años aquí en el corazón. Al menos alguien me ha escuchado.

Notas

1. Nota, versión en español: En esta traducción al español utilizamos “hostigamiento sexual” como la traducción literal de *sexual harassment*, término utilizado en la ver-

sión original en inglés de este ensayo. Lo anterior con base en el lenguaje legal que se utiliza en el Perú. Por ejemplo, la autora hace referencia a la Ley de Prevención y Sanción Contra el Hostigamiento Sexual.

La editora y traductora de esta antología son de origen mexicano, donde “hostigamiento” y “acoso” tienen diferencias sutiles en cuanto a su significado, mientras que en el Perú aparentemente se utilizan como sinónimos. Véase documento oficial publicado por el gobierno peruano: “Trabaja sin acoso: guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”.

<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>

2. Véase McLin Rodríguez, Mariagracia. 2022. “Porque Era Afroperuana: Racialized Sexual Harassment in Perú.” MA thesis, University of Texas at Austin.
3. La información demográfica de las mujeres que participaron en este estudio, la guía de entrevista e información adicional sobre la metodología empleada en este proyecto se discuten en el documento original de la tesis de maestría (véase nota 2).
4. Los ‘Centros Emergencia Mujer’ (CEM) ofrecen servicios para la atención integral de casos de violencia contra las mujeres, familiares y violencia sexual. De esta manera, la víctima o denunciante podrá presentar su denuncia y acceder a asesoría jurídica, psicológica y social en un solo lugar.
Ley N° 27942. 2003. “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.” Lima, Perú.
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Preven_Hostiga.pdf
5. Véase ‘la facultad,’ un concepto que introduce y examina Gloria E. Anzaldúa en su libro *Borderlands / La Frontera*.

Referencias

Aguinaga Saavedra, Jesús E. 2017. “Trabajadores del hogar en el Perú: Breve repaso crítico de un sector vulnerable”. En *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*, editado por Pilar Charro Baena, Javier

- H. Espinoza Escobar y Alba Lilina Silva de Roa, 21–42. Madrid: Editorial Dykinson S.L.
- Anzaldúa, Gloria E. 1987. *Borderlands: The New Mestiza / La Frontera*. San Francisco, CA: Aunt Lute Books.
- Collins, Patricia Hill, y Labinot Kunushevcı. 2017. "The representation of African-American women: An interview with Patricia Hill Collins". *Global Dialogue, Magazine of International Sociology Association*. 17 de febrero, 2017.
<https://globaldialogue.isa-sociology.org/articles/the-representation-of-african-american-women-an-interview-with-patricia-hill-collins>
- Crenshaw, Kimberlé. 1991. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
<https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dammert, Lucía. 2018. "Trabajo policial, burocracia y discrecionalidad en la implementación de las políticas de violencia contra la mujer: El caso de las comisarías en Perú". *Espacio Libres: Cuaderno Venezolano de Sociología* 27 (4): 19-43.
<https://www.redalyc.org/journal/122/12262987002/html/>
- Hernández, Tanya K. 2019. "Afrodescendants, Law, and Race in Latin America". En *Handbook of Law and Society in Latin America*, editado por Tatiana Alfonso Sierra, Rachel Sieder, y Karina Ansolabehere, 126-137. New York, NY: Routledge.
- Lewis, Eshe L. 2020. "Negras and Trigüenas: Blackness and Afro-descendants in women's emergency centers in Peru". *Latin American and Caribbean Ethnic Studies* 15 (2): 154-169.
<http://doi.org/10.1080/17442222.2020.1745997>
- Ley N° 27942. 2003. "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual". Lima, Perú.
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Prevenc_Hostiga.pdf
- Ley N° 27986. 2003. "Ley de los Trabajadores del Hogar". Lima, Perú.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27986.pdf>
- Ley N° 31047. 2020. "Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar". Lima, Perú.
<https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/L-31047.pdf>

Long, Lisa J. 2021. "The ideal victim: A critical race theory (CRT) approach". *International Review of Victimology* 27 (3): 344-362.

<https://doi.org/10.1177/0269758021993339>

teleSUR. 2015. "Afro-Peruvian Woman Wins Landmark Discrimination Case". News | teleSUR English. 18 de noviembre, 2015. <https://www.telesurenglish.net/news/Afro-Peruvian-Woman-Wins-Landmark-Discrimination-Case-20151118-0003.html>