34

Cuadernos de Universidades



Iniciativas para la erradicación del racismo en las instituciones de educación superior en América Latina

Red ESIAL, Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina
Coordinación



UDUALC






UDUALC
Unión de Universidades de América Latina y el Caribe

INICIATIVAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL RACISMO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA

Red ESIAL, Educación Superior y Pueblos Indígenas
y Afrodescendientes en América Latina
Coordinación

CUADERNOS DE UNIVERSIDADES 34
INICIATIVAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL RACISMO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA

Red ESIAL, Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina
Coordinación

Primera edición: 2026

|
D.R. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, A.C.
Centro Cultural UniversitarioTlatelolco
Ricardo Flores Magón no. 1 - piso 9
Col. Nonoalco Tlatelolco
Alcaldía Cuauhtémoc
Ciudad de México
|
ISBN de la obra: 978-607-8937-38-7
ISBN de la colección: 978-607-8066-35-3
|
Edición a cargo de: Praxedis Razo, Natalia Durand y Esaú López Fraga
Diseño e imágenes al interior: Diego Robleda





ÍNDICE

Prólogo 11
Roberto Escalante Semeren

Prefacio. Colaboración interuniversitaria, logros y reconocimientos 11
Daniel Mato

DIAGNOSIS/ EVALUACIÓN 14

Diagnósticos participativos para la erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina 15
Alma Patricia Soto Sánchez, María Verónica Miranda, Wagner Roberto Do Amaral

EXPERIENCIAS 32

Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán: aportes y acciones para la erradicación del racismo en la Educación Superior. Periodo 2023-2024, Argentina 33
Mateo Demetrio Martínez, Iris María Aybar Odstrcil, Rodrigo Marañón, María Beatriz del Valle Taboada, Eugenia Quinteros Nelle

Erradicação do racismo nas instituições de ensino superior na América Latina: relatos de uma proposta da Universidade Estadual de Londrina, Estado do Paraná, Brasil 44
Eloá Soares Dutra Kastelic, Marleide Rodrigues da Silva Perrude, Maria de Fátima Beraldo

Erradicación del racismo en las instituciones de educación superior en América Latina: relato sobre una propuesta en la universidad estatal de Londrina, Paraná, Brasil 65

Reflexiones pedagógicas en torno al racismo en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, México 84
Mariana Zulema Cano Varela, Kevin Gabriel Rivera, María Fernanda García Rodea, Ana Maty Bernal de Jesús, Alma Karina García Torres

Echando a andar la rueda: primeros pasos contra el racismo en un centro de investigación público en México 107
David Navarrete Gómez, Fernando Salmerón Castro, Alma Patricia Soto Sánchez

Sobre los autores 126



Prólogo

La Red Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (ESIAL) y un amplio grupo de autores que colaboran con la Cátedra UNESCO, presidida por el doctor Daniel Mato, nos ofrece una colaboración más de Cuadernos de Universidades para contribuir a un análisis informado sobre un problema estructural que no sólo padecen nuestras sociedades y comunidades sino, de manera alarmante, también las comunidades que conforman las Instituciones de Educación Superior.

El racismo resulta extremadamente preocupante. Es un lastre cultural vergonzoso tanto para quien lo promueve como para quien lo padece. Los autores de este libro nos presentan alternativas sobre cómo superar esta tara social y lo hacen a la luz de información recogida en campo, por medio de talleres llevados a cabo y equipos de trabajo constituidos para tal fin.

Hay que abandonar la creencia de que el racismo no existe en nuestras universidades e instituciones de educación superior. Existe y, peor aún, es consecuencia de la omisión o comisión de los que fueron educados para creerlo. Uno de los aportes más relevantes del libro es la presentación de experiencias de varios países de América Latina, Argentina, México, Brasil y Nicaragua, que nos permite aproximarnos a un panorama diverso y complejo de la problemática.

A la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC) no le es ajena esta situación: estamos comprometidos con la causa de la erradicación del racismo, con la necesidad de tomar conciencia sobre la problemática que vulnera a nuestras instituciones y a sus comunidades, y con la divulgación de los estudios que nos aporten información pertinente y valiosa para continuar con esta tarea. Al publicar los resultados de investigación de estos autores contribuimos, sin duda, a promover la reflexión y la toma de decisiones en los espacios universitarios.

Agradecemos a los responsables de esta enriquecedora publicación. Nuestras puertas se encuentran siempre abiertas a todas las nuevas aportaciones.

Roberto Escalante Semerena
Secretario general de la UDUALC

Prefacio

Colaboración interuniversitaria, logros y reconocimientos

La presente publicación da cuenta de las experiencias desarrolladas en el marco del seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", llevado a cabo entre abril y diciembre de 2023. Esta iniciativa de trabajo fue posible gracias al trabajo colaborativo entre equipos de siete universidades de cuatro países de América Latina, la Red Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Red ESIAL), la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC) y la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Cátedra UNESCO ESIAL).

El desarrollo de este seminario-taller se inscribe en el marco de la "Iniciativa para la Erradicación del Racismo en la Educación Superior", una línea de trabajo que la Cátedra UNESCO ESIAL, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, puso en marcha en 2018 con la participación de treinta universidades y otras instituciones de educación superior (IES) de ocho países de América Latina. En consonancia con las recomendaciones de la III Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe, realizada en 2018 (CRES 2018), la iniciativa se propone contribuir a erradicar todas las formas de racismo y discriminación racial en la Educación Superior, poniendo especial énfasis en aquellas que afectan a las personas y comunidades de pueblos indígenas y afrodescendientes. Con anterioridad a este seminario-taller, entre otras actividades, se realizaron tres campañas para la Erradicación del Racismo en la Educación Superior, en las que participaron casi sesenta IES de nueve países; dos talleres de auto-capacitación colaborativa que condujeron a la realización de actividades en cerca de cuarenta IES de diez países y numerosos foros y mesas de trabajo; así como la sexta y séptima edición de la serie de coloquios internacionales sobre Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina organizados por la Red ESIAL.

Establecida en 2014, con el apoyo del Programa Redes Interuniversitarias de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la República Argentina, la Red ESIAL reúne a equipos de sesenta universidades de diez países de la región y hasta la fecha ha organizado siete coloquios internacionales. A partir de 2018, la Red ESIAL forma parte del Programa Redes Temáticas de la UDUALC y, desde entonces, ha contado con su valioso apoyo.

El propósito de estas líneas es destacar la importancia y fertilidad del trabajo colaborativo interinstitucional, así como reconocer y agradecer las contribuciones de todas las personas e instituciones que hicieron posible el éxito de ese este seminario-taller. En tal sentido, deseo destacar el generoso y esmerado apoyo de la UDUALC, sus autoridades y equipos de trabajo. Asímismo, deseo reconocer las valiosas contribuciones de las y los colegas que participaron en el seminario-taller, cuyos nombres se indican en otras secciones de esta publicación y resultaría muy extenso repetir en este espacio, por lo que me limitaré a nombrar sus instituciones de pertenencia: la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán, de Argentina; la Universidade Estadual de Londrina y la Universidade da Cidade de São Paulo, de Brasil; el Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Plantel San Lorenzo Tezonco de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), de México; así como el campus Managua de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Finalmente, deseo reconocer la fructífera labor de los cinco colegas de la Red ESIAL con quienes he tenido el honor de compartir la responsabilidad de orientar y facilitar este seminario-taller: Alma Patricia Soto Sánchez (SECIHTI/CIESAS Pacífico Sur, México), María Verónica Miranda (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Argentina), Wagner Roberto do Amaral (Universidade Estadual de Londrina, Brasil), Nayra Eva Cachambi Patzi (Universidad Nacional de Salta y CONICET, Argentina) y José Guilherme dos Santos Fernandes (Universidade Federal do Pará, Brasil), también destacar la comprometida labor de los tres primeros, que asumieron la responsabilidad de coordinar la producción de la presente publicación.

En síntesis, considero que el extenso listado de instituciones mencionadas evidencia que tanto esta publicación como el seminario-taller, al que se hace referencia, son fruto de una valiosa experiencia de colaboración interinstitucional, impulsada por un amplio grupo de colegas comprometidos con la erradicación del racismo en la Educación Superior y en nuestras sociedades.

Daniel Mato

Investigador del CONICET Argentina, y director de la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (ESIAL) en la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Coordinador de la Red Interuniversitaria Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Red ESIAL).

DIAGNOSIS/EVALUACIÓN

Diagnósticos participativos para la erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina

Alma Patricia Soto Sánchez
María Verónica Miranda
Wagner Roberto Do Amaral

Presentación

Diversas formas de racismo y discriminación racial persisten en los sistemas de Educación Superior en pleno siglo XXI. Algunas de ellas se expresan abiertamente en prácticas y expresiones discriminatorias *visibles* que subalternizan los fenotipos, estéticas y pertenencias identitarias de personas y comunidades afrodescendientes y de pueblos indígenas. Otras, de carácter estructural, sistémico o institucional, han sido *naturalizadas* y suelen resultar *invisibles* para buena parte de los actores sociales. Estas últimas se expresan significativamente en la exclusión de las historias, las lenguas, los modos de aprendizaje y de producción de conocimientos de estos pueblos y comunidades en los sistemas de Educación Superior. También se manifiestan en la supremacía de la visión de mundo y los valores eurocéntricos hegemónicos y en la exclusión o desvalorización de las y los autores, así como perspectivas afrodiaspóricas e indígenas en planes y programas de estudio. Adicionalmente, se menoscaba la participación de personas indígenas y afrodescendientes entre las y los estudiantes, docentes, autoridades y las y los funcionarios de las Instituciones de Educación Superior (IES) y prevalecen prejuicios respecto de sus capacidades intelectuales.

En respuesta a estos problemas, la Declaración Final de la 3ra. Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2018), profundizó las recomendaciones ya formuladas por la CRES 2008, destacó que:

> Las políticas y las Instituciones de Educación Superior deben contribuir proactivamente a desmontar todos los mecanismos generadores de racismo, sexismo, xenofobia, y todas las formas de intolerancia y discriminación. [...] Es necesario promover la diversidad cultural

> y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas. El reto no es solo incluir en las Instituciones de Educación Superior [...] a miembros de pueblos indígenas y afrodescendientes e individuos de grupos sociales históricamente discriminados, sino transformarlas para que sean social y culturalmente pertinentes. [...] Es ineludible reconocer y valorar las epistemologías, modos de aprendizaje y diseños institucionales propios de pueblos indígenas y afrodescendientes, comunidades campesinas y otras socioculturalmente diferenciadas. Todo esto debe ser garantizado por políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad apropiados, para lo cual deben utilizarse indicadores específicos e impulsar la participación libre e informada de representantes de estos grupos de población. La educación no es solo un derecho humano sino también un derecho de los pueblos (p. 12).

Para llevar a la práctica las recomendaciones de la CRES 2018, ese mismo año, la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Cátedra UNESCO ESIAL), en colaboración con treinta universidades de ocho países latinoamericanos, puso en marcha la "Iniciativa para la Erradicación del Racismo en la Educación Superior". En el marco de esta iniciativa, en 2019 se ofrecieron dos talleres de autocapacitación colaborativa para la erradicación del racismo en la Educación Superior, que condujeron a la realización de actividades en casi cuarenta IES de diez países; además, entre 2019 y 2022, se realizaron tres campañas para la erradicación del racismo donde participaron equipos de casi sesenta IES de nueve países, en las cuales desarrollaron acciones en sus respectivas instituciones y en colaboración con otras universidades y organizaciones sociales. Tales campañas fueron abriendo y fortaleciendo un camino fundamental de referencia para las reflexiones y proposiciones contra el racismo en la Educación Superior y, sobre todo, articulando personas: las y los educadores; las y los investigadores; estudiantes; referentes; y líderes de organizaciones y movimientos sociales, así como las y los gestores de políticas sociales, entre otros, además de ir tejiendo una red de acciones concretas con esta finalidad.

A continuación, entre abril y junio de 2023, la Catedra UNESCO ESIAL, en colaboración con la Red Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Red ESIAL) y junto con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC) desarrollaron el seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", con el propósito de contribuir a mejorar la calidad educativa y la función social de las IES de América Latina, desde la perspectiva de

erradicar el racismo en la Educación Superior. En este marco, fueron seleccionadas siete experiencias de IES de cuatro países diferentes: Argentina, Brasil, México y Nicaragua.

El texto tiene la intención de presentar las experiencias desarrolladas en el transcurso de este seminario-taller, que nace de la articulación de dos importantes redes universitarias en el contexto de América Latina y el Caribe, como son la Red ESIAL y la UDUALC, además se expande hacia otras instituciones educativas, con el propósito de crear y fortalecer acciones concretas para la erradicación del racismo.

La experiencia del seminario-taller: los retos y las inspiraciones de la experiencia

En el marco de estos procesos y frente a la necesidad de ampliar y profundizar el trabajo colaborativo desarrollado por años entre equipos de diversas IES y sus respectivas comunidades, surge esta iniciativa impulsada por el Dr. Daniel Mato. La preocupación por avanzar en las recomendaciones emanadas de las Declaraciones de la CRES 2008-2018 y el creciente retroceso en materia de derechos, evidencian distintos contextos nacionales de Latinoamérica, de tal manera que habilitaron diversas articulaciones interinstitucionales. Para el caso que aquí se presenta, la UDUALC y la Cátedra UNESCO ESIAL, desde mediados del año 2022, establecieron compromisos en conjunto para continuar trabajando en pos de la eliminación del racismo en la Educación Superior.

Con esta finalidad se constituyó un equipo de trabajo interdisciplinario, integrado por referentes de distintas universidades de América Latina (Argentina, Brasil y México), quienes forman parte de la Red ESIAL y que participan de manera constante y colaborativa en diversas actividades propuestas por la red. Estuvo conformado por: Nayra Eva Cachambi Patzi (Universidad Nacional de Salta-UNSa y CONICET, Argentina), María Verónica Miranda (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco-CLPOAM, Argentina), Wagner Roberto do Amaral (Universidade Estadual de Londrina-UEL, Brasil), José Guilherme dos Santos Fernandes (Universidade Federal do Pará-UFPA, Brasil), Alma Patricia Soto Sánchez (SECIHTI/CIESAS Pacífico Sur, México) y Daniel Mato (Universidad Nacional de Tres de Febrero-UNTREF y CONICET, Argentina).

Asimismo, el equipo de trabajo tuvo a su cargo el diseño, elaboración, ejecución y monitoreo de la propuesta del seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", así como la coordinación de los equipos de

trabajo de las distintas IES participantes. La convocatoria y difusión del seminario-taller, estuvo a cargo de la Cátedra UNESCO ESIAL en cuya función cabe destacar el trabajo realizado por Victoria Beiras y por la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC).

En la instancia preliminar, el seminario-taller fue presentado en el Congreso Internacional de Universidades Públicas (CIUP), desarrollado los días 30 de junio y 1 de julio de 2022 en la ciudad de Córdoba, Argentina. En el transcurso del segundo semestre de ese mismo año, el equipo de trabajo, en articulación con el Secretario General de la UDUALC, Dr. Roberto Escalante Semerena, elaboró la propuesta final, dando inicio a la convocatoria para la participación de las distintas IES de América Latina y el Caribe.

La apertura y presentación del seminario-taller se llevó a cabo el día 12 de abril de 2023. Fue inaugurado por el Dr. Roberto Escalante Semerena, secretario general de la UDUALC y el Dr. Daniel Mato, director de la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (UNTREF) y coordinador de la Red ESIAL. En esta primera sesión se dialogó y reflexionó acerca de los propósitos del seminario-taller, a saber:

1) Reflexionar y analizar las múltiples formas en que el racismo se manifiesta en las IES de América Latina.
2) Promover la formación y/o fortalecimiento de comunidades de aprendizaje y práctica para avanzar en la erradicación del racismo en las IES participantes.
3) Realizar diagnósticos participativos acerca de cómo el racismo se expresa en la IES de cada uno de los equipos participantes.
4) Compartir experiencias de acciones para la erradicación del racismo en Educación Superior en América Latina.
5) Impulsar la generación de acciones para la visibilización y erradicación del racismo a los efectos de lograr su inclusión en las agendas institucionales.
6) Fortalecer el trabajo colaborativo en el marco de la Red ESIAL y con otras redes.

En este espacio sincrónico virtual se contó con la participación de siete equipos de trabajo, cuyas propuestas fueron previamente seleccionadas para participar en este proceso. Las instituciones y equipos participantes fueron:

- Argentina: Facultad de Medicina de la Universidad de Tucumán. Equipo de trabajo:

Kevin González Hodgson; María Beatriz Taboada, Rodrigo Marañón e Iris María Aybar Odstrcil.

- Brasil: Universidade Estadual de Londrina (UEL). Equipo de trabajo: Eloá Dutra Kastelic, Marleide Rodrigues da Silva Perrude y Maria de Fatima Beraldo.
- Brasil: Universidade da Cidade de São Paulo (UNICID). Equipo de trabajo: Coletivo Antirracista Neusa Santos Souza: Bruna Santos, Renata Leal Moreira y Edson Roberto de Jesús.
- México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Equipo de trabajo: Carlos David Navarrete Gómez, Fernando Ignacio Salmerón Castro y Alma Patricia Soto Sánchez.
- México: Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (FFyL-UNAM). Equipo de trabajo: Alma Karina García Torres y Brian Abad Espinosa Vásquez.
- México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México, plantel San Lorenzo Tezonco (UACM-SLT). Equipo de trabajo: María Cecilia Iglesias y Juan Daniel Gaspar.
- Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-Managua). Equipo de trabajo: Norling Solis Narváez y Anabel Ibarra López.

Cabe destacar que en el primer encuentro, se presentó también el equipo coordinador del seminario-taller.

Para llevar adelante los propósitos del seminario-taller, se contó con espacios semanales de trabajo durante el año 2023. Cada 15 días se realizaron encuentros sincrónicos y las semanas intermedias se destinaron al trabajo en cada una de las IES. En estas mismas semanas, se sostuvieron espacios virtuales para resolver las dudas y diálogos más puntuales entre las instituciones participantes que así lo solicitaron. Los encuentros sincrónicos se llevaron a cabo los días 19 de abril, 3, 17 y 31 de mayo, 14 y 28 de junio.

Durante la etapa inicial, el seminario-taller fue una comunidad de aprendizaje donde generamos reflexiones, aprendizajes, sinergias y retroalimentaciones, con el propósito central de diseñar diagnósticos participativos para cada una de las instituciones de las cuales provenían los distintos equipos. El proceso de intercambio fue muy enriquecedor, ya que, a pesar de la diversidad de contextos, actores y escenarios, pudimos encontrar puntos comunes, mirarnos y aprender retroalimentándonos entre todas y todos.

Este proceso de intercambio nutrido y frecuente cerró con un encuentro en línea en el que los equipos de cada IES socializaron sus avances con una ruta crítica de sus iniciativas para erradicar el racismo en las universidades participantes y, de manera más detallada, de sus propuestas para los diagnósticos participativos.

Posteriormente, se tuvieron dos sesiones de seguimiento, cuya finalidad fue continuar como comunidad de aprendizaje, a través del intercambio y retroalimentación de las propuestas y prácticas que llevaron a cabo todos los equipos durante la implementación de sus diagnósticos; estas sesiones se realizaron los días 30 de agosto y 25 de octubre.

En resumen, de abril a diciembre de 2023, los equipos de las IES elaboraron e implementaron diagnósticos participativos en los que se puso de manifiesto la creatividad y la adaptabilidad de todas y todos los colaboladores. Se utilizaron distintas metodologías para identificar y debatir las expresiones del racismo en las diferentes instituciones participantes, en consecuencia, implicó dialogar también con autoridades, estudiantes, docentes y comunidades para empezar a construir procesos para su erradicación.

Asimismo, estas experiencias fueron compartidas en una muestra en línea realizada el día 13 diciembre de 2023, a través del canal de YouTube de la UDUALC (https://www.youtube.com/watch?v=BdQEpsLr_cg), lo cual ofreció un referente interesante para otras Instituciones de Educación Superior que quieran iniciar procesos similares en América Latina.

El diagnóstico participativo y las comunidades de aprendizaje como ejes fundamentales

Como se mencionó, la propuesta de trabajo del seminario-taller surge de la necesidad de iniciar nuevos procesos de reflexión y actividades para afrontar el racismo en las IES de América Latina. En las tres campañas previas para la erradicación del racismo, realizadas entre 2020 y 2022, se convocó a grupos y equipos dentro de las universidades cuyos procesos ya estaban iniciados, o bien, ya tenían una intención o programa por realizar, con el objetivo de fortalecerlos. En cambio, la convocatoria al seminario-taller logró reunir a participantes que tenían una preocupación por el tema, pero en sus instituciones no existían procesos o acciones intencionadas para este propósito.

Metodológicamente, se buscó promover la creación de comunidades de práctica y hacer del diagnóstico participativo un elemento central, con el propósito de construir bases sólidas para la continuidad de los esfuerzos en cada una de las IES participantes. Uno de los objetivos principales fue generar información sobre el racismo al interior de las

instituciones e identificar los esfuerzos que han existido para combatirlo. Además, al ser un proceso participativo, permitió que se sumaran otras y otros estudiantes, docentes y personal administrativo a los equipos de trabajo, en otras palabras, fortaleció la sinergia para futuros esfuerzos. Por ello, se considera que la creación de comunidades de aprendizaje al interior de cada IES es una estrategia que podría replicarse para continuar con el trabajo colaborativo que ha caracterizado a las iniciativas impulsada desde la Red ESIAL.

El diseño de un diagnóstico *ad hoc* para cada IES implicó ejercicios diversos, y el método participativo promovió que los equipos de cada institución delinearan rutas de acción para la erradicación del racismo en el corto, mediano y largo plazo. Reflexionando entre todas y todos los participantes, reconocimos que el diagnóstico previo nos permite comprender los problemas de nuestra realidad y sus múltiples dimensiones, generar conocimientos en relación a los mismos y planificar acciones tendientes a modificarlos. Asimismo, la participación fue un principio consensuado que formó parte de los ejercicios de todos los equipos, logrando la obtención de diagnósticos amplios y certeros donde estuvieron involucrados los múltiples actores que transitan la realidad dentro y fuera de las Instituciones de Educación Superior.

Dicha construcción, que consideró realidades locales y situaciones concretas al interior de las instituciones, fue un proceso que implicó tanto el trabajo de los distintos equipos como su interacción y reflexión conjunta en los encuentros sincrónicos plenarios y, de manera menos estructurada, en espacios propuestos a solicitud de los equipos para consultas, diálogos y orientaciones particulares facilitadas por el grupo coordinador del seminario-taller.

Una labor que fue trascendente para el éxito del seminario-taller, fue el trabajo desde las comunidades de práctica de los equipos de las siete instituciones participantes con las demás personas que lograron convocar para ser parte del proceso de diagnóstico. En estas semanas de trabajo interno cada equipo generó un análisis crítico respecto de las diversas formas de racismo presentes en sus IES; recuperó vivencias y experiencias vinculadas al racismo dentro de sus instituciones, contando para ello con la participación de una gran variedad de actores dentro de sus comunidades educativas y sociales; reflexionó cómo podrían inscribirse sus propuestas al interior de su institución; identificó estrategias posibles para su fortalecimiento como equipo y ampliar alianzas, compromisos y articulaciones con otras personas, grupos, sectores, organizaciones, entre otros.

Esta ruta de trabajo buscó hacer viable y sostenible el proceso de combate al racismo que se propuso. A pesar de que cada equipo construyó su propuesta a partir de las condiciones específicas y concretas de cada IES, éstas se vieron enriquecidas y potenciadas al compartir y tener la retroalimentación de la comunidad de aprendizaje, es decir, de los otros equipos y del equipo de acompañamiento.

Debido al esfuerzo y tenacidad de todos los equipos participantes, el trabajo realizado incluyó diversos sectores y actores de las IES donde se desempeñan, ya que lograron una nutrida convocatoria de la comunidad en general en las actividades que formaron parte del proceso. Es por ello que afirmamos que el diagnóstico participativo permitió la realización de un análisis más amplio y próximo a las necesidades sentidas de las comunidades —en este caso de las comunidades de las IES—, sus manifestaciones, experiencias, demandas y aportes, lo que permite mirar esta realidad desde una perspectiva situada.

En esta línea, los equipos de trabajo desarrollaron diversas actividades vinculadas a la recolección de datos: la caracterización de la naturaleza y magnitud del problema del racismo en sus IES; los grupos/actores involucrados o afectados por esta problemática y su capacidad de acción (teniendo en cuenta que existen cuotas diferenciales de poder y de capacidad de acción y decisión); su manifestación en el contexto local o institucional; las relaciones causales y de poder que explican su existencia; las acciones y políticas institucionales previas, existentes o proyectadas dentro de sus respectivos establecimientos, en pos de visibilizar o atender esta problemática, etcétera. También se llevaron a cabo encuentros y espacios de reflexión; articulaciones interinstitucionales y comunitarias; análisis respecto del interés existente sobre la problemática del racismo dentro y fuera de sus IES, visibilidad y viabilidad de las acciones propuestas, entre otros.

Ahora bien, durante el desarrollo de los encuentros fue relevante que ningún equipo consideró concluir con el trabajo o limitar las propuestas en el marco del seminario-taller, sino que delinearon procesos hacia el mediano y largo plazo. Así, fue de gran riqueza que los equipos pudieran socializar estrategias concretas de articulación, establecimiento de redes y compromisos de trabajo en horizontes temporales amplios.

Desde el equipo de acompañamiento propusimos que el caminar debe estar siempre acompañado del análisis de las formas posibles de mejorar el apoyo institucional, lo que favorece la voluntad política para la recepción, desarrollo y ampliación de las actividades

propuestas, así como la búsqueda de otras posibles articulaciones, tanto al interior de las IES, para ampliar la base de participación, como al exterior de las mismas para continuar con el intercambio de experiencias y el aprendizaje en red.

La muestra final del seminario-taller "Erradicación del racismo en las IES de América Latina", llevada a cabo el día 13 de diciembre de 2023, a través del canal de YouTube de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC), dio cuenta cabal de los aprendizajes compartidos mediante el esfuerzo de los equipos de trabajo, quienes desarrollaron una intensa y enriquecedora labor. Tales esfuerzos evidencian la necesidad de priorizar el abordaje y tratamiento del tema del racismo en la Educación Superior, sus obstáculos, sus resistencias y también las posibilidades de acción desde la creatividad, el esfuerzo y la búsqueda de alianzas, para enfrentar sus impactos en la calidad educativa y social de nuestras comunidades. En dicha muestra se expusieron poderosas iniciativas, capaces de combatir el racismo, aportando así a la construcción de instituciones más respetuosas e inclusivas.

Síntesis de la labor desarrollada por los equipos de trabajo

A continuación, presentamos una breve síntesis de las experiencias de trabajo de las siete IES que participaron en el proceso. Como aclaración, este cuaderno incluye el desarrollo completo del trabajo realizado por los equipos de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán (Argentina), la Universidade Estadual de Londrina (UEL, Brasil), el Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (FFyL-UNAM) y el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, México), quienes amablemente decidieron socializar su labor para fines de divulgación.

Argentina

El equipo de trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán está conformado por profesionales de la salud, docentes, las y los investigadores y las y los funcionarios de dicha institución. El trabajo desarrollado en el marco de esta propuesta estuvo anclado en el estudio y análisis de un "Programa de Acción Afirmativa" que se desarrolla en su institución desde el año 2010, basado en una política educativa de cupo diferenciado para el acceso a la carrera de Medicina de la población indígena. Dicha política contempla también un programa de carrera protegida, el cual abarca los Valles Calchaquíes (Tucumán, Catamarca y Salta), la Quebrada de Humahuaca y la Puna (Jujuy),

que posibilita el acceso y apoyo para la permanencia, egreso y posterior inserción laboral de dicha población. Al momento de su presentación contaban con 130 estudiantes dentro de este programa.

Cabe señalar que el objetivo principal del equipo fue la elaboración de un diagnóstico participativo respecto de la problemática del racismo en su IES, a partir de diversas estrategias y actividades que contaron con una amplia convocatoria de múltiples sectores y actores. Como punto de partida se llevó a cabo un seminario sobre racismo en la Educación Superior, con finalidad de avanzar en la elaboración de un diagnóstico mediante el método FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), es decir, permitió identificar fortalezas que coadyuvaron al desarrollo de actividades de sensibilización contra el racismo, asimismo, oportunidades como las alianzas con autoridades de la Facultad, a fin de consolidar las políticas existentes y trabajar en otras posibles. También realizaron presentaciones en eventos científicos, habilitando intercambios enriquecedores en esta temática y poniendo en valor la voz y experiencia de las personas que hacen parte de este programa, abriendo nuevas posibilidades de acción y cogestión en la lucha contra el racismo.

Además, les permitió valorar debilidades institucionales, contextuales y estructurales que se presentan como obstáculos para el logro de este objetivo. Se destaca en este intenso trabajo la amplia convocatoria que lograron en términos de participación: generaron interés, instalaron el tema en la agenda institucional y comunitaria, y desarrollaron múltiples actividades. En palabras de sus autores:

Aquí se toma conciencia plena de la existencia del racismo y de la necesidad de abordarlo y combatirlo, al menos en ámbitos de la FM-UNT. Para ello, se hace necesario trabajar en forma conjunta y colaborativa involucrando a autoridades académicas, comunidad educativa docente y no docente, estudiantes (provengan o no de comunidades indígenas o afrodescendientes), a organizaciones estudiantiles, Consejo de Ancianos, caciques y comuneros.

En el texto incluido en este cuaderno, el equipo da cuenta de algunos resultados obtenidos y, en línea de continuidad, de posibles acciones a futuro.

Brasil

Dos equipos de Brasil desarrollaron experiencias importantes en el marco del seminario-taller, cada cual con sus especificidades locales e institucionales.

El equipo de trabajo de la Universidade Estadual de Londrina (UEL) presenta su relato en el contexto de las acciones que se han desarrollado en esa institución desde 2021, por medio de una campaña permanente llamada "UEL en la lucha contra el racismo". La UEL participó activamente de la primera "Campaña contra el Racismo" coordinada por la Cátedra UNESCO Educación Superior, Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina en el año 2020, la propuesta presentada fue un seguimiento de esas acciones donde se relata la constitución y funcionamiento de un grupo de trabajo permanente con la participación de diversos sectores de la institución, coordinado directamente por la Rectora de la Universidad.

Su trabajo se orienta en acciones centrales, tales como: *a)* la realización de un diagnóstico para identificar expresiones de racismo junto a actores con cargo de gestión en la institución, por medio de la aplicación de un formulario Google Forms; *b)* el mapeo de los colectivos estudiantiles indígenas y afrodescendientes, y la realización de un encuentro con ellos; y *c)* el mapeo de contenidos y asignaturas orientadas a la temática étnico-racial y de diversidad cultural en los planes de estudios de las 53 carreras de grado en la UEL, considerando las orientaciones de las Leyes Federales 10.639/2003 y 11.645/2008 que obligan la enseñanza de la Historia y Cultura Africana, Afrobrasileña e Indígena en todos los niveles de educación en Brasil.

Por su parte, el equipo de la Universidade Cidade de Sao Paulo (UNICID) presentó una iniciativa a partir del Colectivo Antirracista Neusa Sant, colectividad que surgió de una experiencia de racismo en esta institución de enseñanza, misma que trabaja para mitigar los efectos del racismo epistémico en la academia. Las acciones se orientaron a comprender que la construcción colectiva de una enseñanza-aprendizaje decolonial y plural se produce a medida que profesores y estudiantes avanzan, culminando, aunque sea tímidamente, en cambios estructurales sobre la concepción del conocimiento.

En el proceso evidenciaron que, en el año 2023, por primera vez la Universidad abrió un espacio para que el Colectivo pudiera participar en una jornada de formación docente, ahí se presentaron las acciones realizadas en la "III Campaña para erradicar el racismo en

la Educación Superior", impulsada por la Cátedra UNESCO Educación Superior, Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Cabe destacar que esto constituyó el primer paso para pensar la institución como un lugar que se moviliza para la transformación de su estructura.

No obstante, esta experiencia también identificó las fragilidades burocráticas que dificultan el acceso a los datos acerca del perfil estudiantil y el registro de los racismos existentes, así como los límites presupuestales para el desarrollo de acciones contra el racismo previstos en la propuesta. Su aporte, confirma la importancia de la presencia de colectivos en las universidades y su papel en la erradicación del racismo, en consecuencia, se vuelve fundamental y estratégica la formación continua y antirracista de las y los docentes, a pesar de los enfrentamientos con el racismo institucional.

México

Tres equipos de México desarrollaron experiencias importantes, cada cual con sus especificidades locales e institucionales.

El equipo de trabajo del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (FFyL UNAM) está conformado por estudiantes de quinto y sexto año y una docente de la Licenciatura en Pedagogía de esta Facultad. En este interesante proceso, las y los estudiantes identificaron, en principio, que el tema del racismo en la Educación Superior no había sido abordado antes por estudiantes, por lo que se propusieron estrategias de sensibilización al interior del grupo de trabajo. También, articularon la búsqueda y revisión documental y la elaboración del diagnóstico participativo con el programa de las asignaturas Educación e Interculturalidad 1 y 2. Con este objetivo se dieron a la tarea de indagar y reflexionar respecto a las formas del racismo y sus manifestaciones dentro de su Facultad y su Universidad, a fin de poder diseñar acciones tendientes a abordar y revertir esta problemática.

Cabe resaltar que el trabajo presentado da cuenta de un proceso donde el equipo se dio a la tarea de identificar a la población indígena y afromexicana dentro de la comunidad educativa (estudiantes y docentes) de su institución, indagaron algunos aspectos como porcentaje de acceso a la Educación Superior, contenidos curriculares, extracurriculares, vinculación universitaria, ente otros; recabaron información significativa en torno a experiencias, prácticas y vivencias vinculadas al racismo, mediante la

recuperación testimonial; y propusieron un diálogo particularmente centrado en las mujeres profesionistas (estudiantes y docentes), indígenas y afromexicanas. También se recomendó la conformación de un equipo interactoral, contactaron e involucraron a una multiplicidad de actores como autoridades, coordinaciones y programas específicos para la población indígena y afromexicana, por ejemplo, el Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad PUIC-UNAM.

En cuanto al trabajo de indagación, el equipo recurrió a fuentes documentales, programas, artículos académicos, notas periodísticas, etcétera. Además, construyeron y aplicaron instrumentos para recabar información tales como encuestas, formularios electrónicos, cuestionarios, entre otros. A partir de los datos recolectados, el trabajo presenta una serie de estadísticas muy interesantes para comprender la composición estudiantil y la situación general de las y los jóvenes indígenas y afromexicanos en relación al autoreconocimiento, su inserción en el sistema educativo y el impacto de algunas acciones afirmativas, como las becas de apoyo.

Finalmente, se presentan los hallazgos obtenidos y algunas consideraciones que dan cuenta de los aportes, personales y colectivos, que ha realizado el trabajo desarrollado, tanto para el equipo que lo llevó a cabo como para la comunidad educativa en general.

El trabajo desarrollado en la Universidad de la Ciudad de México, campus San Lorenzo Tezonco (SLT), Iztapalapa, México, tuvo como nombre “Identidades Veladas”. Este proceso inició con la aplicación de una encuesta que tenía como propósito conocer el porcentaje de estudiantes con autoadscripción indígena o afrodescendiente inscritos en la UACM, también cuántas lenguas indígenas se hablan en la universidad y en SLT. Además, buscaron mapear las principales problemáticas que se dan en torno al racismo y la racialización en diferentes niveles con perspectiva socio-cultural, dentro y fuera de la universidad. Esta encuesta sirvió como primer contacto para ubicar a las y los estudiantes que quisieran hacer parte del proceso de diagnóstico participativo. Posteriormente realizaron entrevistas a profundidad y conformaron un equipo para profundizar el diagnóstico. Realizaron una convocatoria para diversos conversatorios con estudiantes y, a partir de ellos, se generó un video participativo, titulado “Somos maíces de varios colores”, que fue presentado en marzo del 2025.

El Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) es una institución pública dedicada a la investigación y la docencia a nivel de posgrado. El CIESAS cuenta con siete unidades en distintas regiones de México: Ciudad de México, Golfo, Noreste, Occidente, Pacífico Sur, Peninsular y Sureste.

A partir del seminario-taller, entre abril y septiembre de 2023, los tres investigadores participantes establecieron una ruta crítica que incluyó tres grandes acciones: la primera, una presentación de la iniciativa al cuerpo directivo del CIESAS; la segunda, reuniones con personal de las siete unidades para exponer la propuesta, donde se invitó e integraron nuevas personas, conformándose un equipo ampliado; por último, a partir de reuniones con el equipo ampliado, se diseñaron acciones, en particular, el diseño de una encuesta y la planificación de foros por sede para la realización de diagnósticos participativos, que se llevarían a cabo a lo largo del 2024.

En este cuaderno, las y los colaboradores del CIESAS presentan un avance de los resultados de la encuesta, en la cual participaron 217 estudiantes, además de las y los administrativos y las y los académicos de las siete sedes. Este esfuerzo devela que las experiencias y percepciones sobre el racismo en el CIESAS se conjuntan con la perspectiva que este tema debe ser abordado de forma prioritaria, así como los esfuerzos que se han realizado tienen un importante potencial para generar políticas institucionales, todo en la búsqueda de una academia libre de racismo.

Nicaragua

El equipo de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) organizó sus acciones a través de la "Metodología para el Autodiagnóstico sobre Saberes y Prácticas Interculturales" desarrollada en el marco del seminario-taller "Erradicación del Racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", durante el año 2023.

La metodología aplicada fue dinámica y participativa; su propósito fue lograr un encuentro metodológico, teórico, empírico y vivencial sensitivo que permitiera a las y los involucrados *sentipensar* el tema. Se aplicaron talleres con metodología participativa, acompañados de técnicas más convencionales como el cuestionario y las entrevistas.

En el diseño de este proceso, flexible y reflexivo, destacan los siguientes momentos:

1) Capacitación y sensibilización de la Comisión de Interculturalidad de cada Facultad (hoy Direcciones Áreas del Conocimiento) sobre los senderos de la interculturalidad

en la UNAN-Managua. Este momento se ejecutó con talleres participativos, a través de la promoción del diálogo y la reflexión.

2) Aplicación de talleres de autodiagnóstico en cada Facultad (hoy Direcciones de Áreas del Conocimiento) por segmentos: estudiantes, docentes y administrativos.
3) Aplicación de una entrevista reflexiva y propositiva con autoridades institucionales, donde quedó de manifiesto la voluntad política y la esencialidad del acompañamiento en este tema transversal.
4) Aplicación de una encuesta reflexiva y propositiva a 452 docentes de la UNAN-Managua, a través de las comisiones de trabajo por Facultad, voluntarias y sin muestreo probabilístico.

El contenido de sus relatos sintetizó experiencias relacionadas con distintas dimensiones como la gestión institucional, la investigación y la extensión universitaria, mismas que confirman actitudes positivas de la comunidad escolar frente a la lucha contra el racismo y la comprensión compartida de la interculturalidad como una forma de "aprender a convivir", concientizar a la sociedad y superar las diferencias étnicas que sustentan prácticas discriminatorias y excluyentes.

Consideraciones finales

En función de la labor realizada, podemos decir que el seminario-taller nos deja una gran experiencia de trabajo en red en la que participaron múltiples instituciones y países de América Latina, gestando así una comunidad de aprendizaje conformada en el espacio virtual, a través de la plataforma Zoom, a la cual pudimos acceder gracias a la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC).

Dichos encuentros representaron un espacio de reflexión y debate de las experiencias de los distintos equipos, donde se generaron y compartieron conocimientos a partir de las dificultades, obstáculos, resistencias, avances y logros experimentados por cada uno. En resumen, la sistematización de lo ocurrido durante las actividades planificadas nos permitió identificar, de manera colectiva, nuevos horizontes y retos en la lucha contra el racismo en las IES de América Latina.

A partir del seminario-taller y de la construcción de la comunidad de práctica se favorecieron y fortalecieron los equipos de trabajo en cada IES, a la par que continuamos la conformación de redes y esfuerzos mancomunados que refuerzan los vínculos y las estrategias institucionales e interinstitucionales ya existentes, incluso a otras nuevas.

Con esta perspectiva, continuamos la construcción de caminos múltiples y diversos, también de objetivos comunes y compartidos, con el fin de eliminar el racismo, promover

el respeto y reconocer el valor de la diversidad cultural dentro y fuera de las IES; así como la importancia del acceso, permanencia y egreso equitativos de las personas provenientes de pueblos indígenas y afrodescendientes a las mismas. Todo con el fin de contribuir a mejorar la calidad educativa de las Instituciones de Educación Superior a través de reflexiones y debates en torno a la pertinencia de la formación en contextos pluriculturales y la promoción de agendas institucionales que incorporen acciones y políticas concretas, con efectos reales que impacten en una educación con calidad y pertinencia, además de espacios institucionales inclusivos y libres de violencias.

Por todo lo antes referido, consideramos fundamental que estas experiencias fueran sistematizadas y publicadas en una recopilación auspiciada por la UDUALC y la Red ESIAL, en busca de difundir los aprendizajes y contribuir a una mayor visibilidad de la lucha contra el racismo en la Educación Superior. Esperamos que los textos aquí contenidos encuentren a otras y otros académicos y estudiantes interesadas e interesados en seguir tejiendo red, ya que ese es el sentido de publicar este cuaderno.

Referencias

Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (2018).

Mato D., (2024) Factores clave en la naturalización y reproducción del racismo en la Educación Superior en América Latina. Aprendizajes para el diseño de políticas e iniciativas anti-racistas. RELAPAE, (21), pp. 124-139.



EXPERIENCIAS

Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán: aportes y acciones para la erradicación del racismo en la Educación Superior. Periodo 2023-2024, Argentina

Mateo Demetrio Martínez
Iris María Aybar Odstrcil
Rodrigo Marañón
María Beatriz del Valle Taboada
Eugenia Quinteros Nelle

Presentación

La Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán (FM-UNT) se vincula con la Red de Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de América Latina (Red ESIAL) a través de un grupo de docentes que, con diferentes aptitudes, se complementan entre sí. Se presenta aquí, una de las experiencias vividas en el marco de las actividades institucionales comprometidas con la erradicación del racismo, en espera de realizar un aporte destinado a su prevención en el campo de la Educación Superior, el cual se cristaliza durante el seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", coorganizado por la Red Interuniversitaria de Educación Superior y Pueblos Indígenas de América Latina (RED ESIAL), la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC), ECESELI, UNTREF y UNESCO durante el año 2023.

Breve reseña histórica

La Universidad Nacional de Tucumán (UNT) se proyecta en el Noroeste Argentino (NOA), incluye las provincias de Jujuy, Catamarca, Salta, Santiago del Estero y La Rioja. Tucumán, por sus características de mayor desarrollo económico, social y cultural tuvo históricamente fuerte influencia en la región. En sus 559,864 km^2 residen 5,500,000 habitantes, lo que equivale al 12.2% de la población total del país. La Facultad de Medicina-UNT tiene un alto grado de inserción local y regional, garantizada por convenios con Ministerios de Salud de las provincias del NOA, ONG, sociedades científicas y órganos colegiados con los cuales desarrolla actividades y programas de enseñanza aprendizaje orientados a las necesidades de salud de la región.

En este marco, y dentro de sus políticas educativas, desarrolla desde 2010 un cupo diferenciado de acceso a la carrera de Medicina y un programa de carrera protegido para Valles Calchaquíes (Tucumán, Catamarca y Salta), Quebrada de Humahuaca y Puna (Jujuy), que no sólo posibilita el acceso de estudiantes a la carrera, sino el apoyo durante el cursado y facilidades para la posterior inserción como profesionales en zonas con grandes necesidades de RRHH. El "Programa de Acción Afirmativa", estrictamente orientado a pueblos originarios, cuya sede principal está en Amaicha del Valle, tiene a la fecha casi 130 alumnos bajo programa, seis graduados y varios próximos a recibirse de médicos, aun cuando presenta un importante desgranamiento y numerosos problemas de diversa naturaleza.

Desarrollo del seminario sobre racismo en la Educación Superior

Conformación de un equipo para organizar el diagnóstico participativo

A partir de la convocatoria se conformó un equipo de docentes y estudiantes que, rápidamente, tomó al "Programa de Acción Afirmativa" como objeto de estudio y trabajo; se abocó a recabar información pertinente de datos académicos, testimonios de actores directos del programa, etcétera y los vinculó específicamente con la problemática indígena.



Imagen 1. Ingresantes a la carrera de Medicina UNT dentro del cupo protegido (Programa de Acción Afirmativa a los Valles Calchaquíes) junto al decano Dr. Mateo Martínez y Dra. Juana Abarza, acompañados por la Pachamama Sra. Celia Segura, 2011.

Diagnóstico participativo

Utilizando como herramienta el FODA, se realizó un diagnóstico con la participación voluntaria de docentes y estudiantes. Con ello, se identificaron las fortalezas que han permitido avanzar en actividades de sensibilización para la eliminación del racismo en la Facultad; también, las debilidades donde la capacitación y la formación resultaron ser uno de los principales factores a trabajar. Para todo lo anterior, se contó con el aval de las autoridades de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Ticumán (FM-UNT).

El equipo caracteriza al "Programa de Acción Afirmativa" como un emprendimiento específicamente destinado a contribuir con la resolución de la problemática indígena del Noroeste Argentino, centrándose en brindar oportunidades de acceso a la Educación Superior, específicamente a la carrera de Medicina, aun cuando coexiste con la Escuela Itinerante de Enfermería, programa que ha sido objeto de estudio de otros equipos académicos de la Facultad. Aquí, se toma conciencia plena de la existencia del racismo y de la necesidad de abordarlo y combatirlo, al menos en el ámbito de la FM-UNT. Para ello, se hace necesario trabajar en forma conjunta y colaborativa donde se involucren a autoridades académicas, comunidad educativa docente y no docente, estudiantes (que provengan o no de comunidades indígenas o afrodescendientes), organizaciones

estudiantiles, Consejo de Ancianos, caciques y comuneros. En este ejercicio, se han identificado fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para trabajar sobre la erradicación del racismo. En el siguiente cuadro se hace un resumen de las mismas:

Cuadro 1.
Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para trabajar sobre la erradicación del racismo identificadas en la FM-UNT, 2023.

Fortalezas
- Acercamiento al problema del racismo en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán.
- La mirada actual de esta UUNN sobre el racismo, impulsa el avance no sólo a través del estudio y capacitación sobre el tema, sino con acciones concretas para visibilizar el racismo en la comunidad educativa y combatirla con fundamentos.
- Se cuenta con apoyo de las autoridades en un posible escenario de reorganización institucional.

Debilidades
- Tiempo para la capacitación y lectura de material sobre la problemática indígena trabajado con docentes y estudiantes de forma voluntaria (los integrantes del equipo leyeron algunos capítulos del libro Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de América Latina. Las múltiples formas de racismo).
- Insuficiencia de recursos para implementar programas destinados a pueblos indígenas.
- Insuficientes oportunidades de capacitación y formación en torno a la temática.

Amenazas
- Existe una distancia considerable para llegar a las comunidades indígenas.
- No sencilla la comunicación intersectorial.
- Se perciben prejuicios entre diversos actores.
- Percepción política actual negativa sobre la universidad pública en Argentina.
- Falta de compromiso de algunos actores (por ejemplo: pérdida de motivación, barreras políticas, indiferencia de la comunidad, etcétera).

Oportunidades
- Oportunidad de poner en la agenda política-institucional de la FM-UNT la eliminicación del racismo en la Educación Superior.
- Posibilidad de acercamiento con estudiantes indígenas e intercambio de saberes.
- Conformación de un espacio intercultural de conocimiento y reconocimiento.
- Reversión de prejuicios por parte de la comunidad educativa sobre diferentes temas de la cultura indígena.

Fuente : Elaboración propia

Acciones realizadas en la FM-UNT

1) Diagnóstico de situación del "Programa de Acción Afirmativa": no fue pensado desde la epistemología del racismo, sino como respuesta a un problema de acceso a la salud y a la Educación Superior por parte de miembros de pueblos originarios.
2) Incorporación al equipo docente de profesionales de pueblos originarios: se incorporaron dos médicas pertenecientes a comunidades indígenas del Valle del Yocavil y Calchaquí. Esta acción intensificó notablemente la visión institucional (y social) sobre la existencia y necesidades de los pueblos originarios en Tucumán.

3) Capacitación de un equipo docente sobre racismo en Educación Superior: el equipo se planteó la necesidad de realizar jornadas de difusión del racismo como problema en nuestra institución, dirigida a docentes y no docentes.

4) Definición de líneas de investigación: el abordaje cuantitativo de la permanencia; el rendimiento académico y la deserción de estudiantes del "Programa de Acción Afirmativa"; el abordaje cualitativo a través de la recuperación de las historias de vida de las y los estudiantes de pueblos originarios y las representaciones sociales del racismo en la comunidad educativa de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Ticumán (FM-UNT).

5) Jornada sobre la Erradicación del Racismo en la Educación Superior en América Latina, bajo el lema "El racismo en la Educación Superior nos interpela, reflexión desde la medicina en el norte grande": el grupo docente ERESAL (Erradicación del Racismo en la Educación Superior en América Latina) de la Universidad Nacional de Tucumán, vinculado a la Red ESIAL y en colaboración con la UDUALC (Unión de Universidades de América Latina y el Caribe), organizó un seminario-taller con presencia del Dr. Daniel Mato, el Dr. Mateo Martínez y los caciques Nieva y Cruz en julio de 2023, con la participación activa de la comunidad educativa y de representantes de comunidades indígenas.



Imagen 2. Jornada sobre "Racismo en la Educación Superior" realizada en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán, Tucumán, Argentina. De izquierda a derecha se encuentran: Dr. Juan Carlos Santos, Dr. Daniel Mato, Daniel Flores Cacique de Amaicha del Valle y el Decano de la Facultad de Medicina, Dr. Mateo Martínez.

Imagen 3. Miembros de la Pasantía Rural de Amaicha del Valle, representantes del "Programa Acción Afirmativa", del grupo ERESAL-FMUNT y autoridades de la Facultad de Medicina junto al Dr. Daniel Mato, durante la Jornada sobre "Racismo en la Educación Superior".



Encuesta diagnóstica sobre Erradicación del Racismo en la Educación Superior en América Latina

Con el objetivo de sensibilizar sobre el racismo y visibilizar sobre su erradicación en la Educación Superior se trabajó en la realización de una encuesta que permitiera tener una primera aproximación diagnóstica. Para ello, se llevó a cabo una encuesta semiestructurada para determinar el conocimiento acerca del "Programa Acción Afirmativa" (Programa de Inclusión a los Pueblos Indígena para estudiar Medicina) y su implicación para docentes, no docentes y estudiantes de la Facultad de Medicina de la UNT (ver anexo 1).

Participaron en la encuesta 231 personas con proporción mayoritaria de la Facultad de Medicina. Entre los principales hallazgos se destacan los siguientes:

- El 13% de los participantes conocen contenidos sobre salud en pueblos indígenas, resaltan las materias de Antropología y Salud Pública.
- El 34% conoce el "Programa Acción Afirmativa", creado hace doce años y destinado a personas históricamente excluidas de la Educación Superior (integrantes de pueblos originarios) en comunidades con déficit de recursos humanos en salud.
- La mayoría de los participantes coinciden en la relevancia del programa para combatir la falta de equidad en oportunidades educativas.
- Sólo 27% de los participantes, en su mayor parte de la carrera de Medicina, conoce a algún estudiante perteneciente a los pueblos originarios. A pesar de ello, 67% coincide en la importancia del cupo para estudiantes indígenas.
- Interesante es que 92% desconoce la existencia de docentes indígenas en la Educación Superior; destacan quienes conocen a la docente de la Pasantía de Amaicha del Valle.

- El 77% de los participantes destaca la importancia de la enseñanza de la Medicina Ancestral durante la carrera y 58% coincide que se deberían incorporar referentes de salud de los pueblos indígenas como ser chamanes, caciques, kamachej, guías o sanadores espirituales, etcétera.
- El 93% no conoce la existencia de centros de salud interculturales, aunque 80% creen que pueden aportar a una mejor calidad de salud para la comunidad.

Como parte de las conclusiones del diagnóstico de situación se destacan que sólo un tercio de los encuestados de la comunidad docente (docente, no docente y estudiantes) conoce el "Programa de Acción Afirmativa" o conoce algún estudiante del programa. De la tercera parte de la comunidad que sabe del programa, dos terceras partes, valora como positivo el programa. Si bien los resultados parecen alentadores, en cuanto a las apreciaciones sobre la importancia de incorporar docentes indígenas, la inclusión de la medicina ancestral como parte de los currícula de sus carreras y el desarrollo de centros interculturales de atención, lo cierto es que la Facultad de Medicina desarrolla actualmente una educación monocultural.

Comunicación y sensibilización

A partir del foro y la encuesta se conformaron diversos espacios de comunicación y sensibilización sobre la problemática indígena de manera informal, pero estable. En síntesis, en esta unidad académica, hoy se discute sobre racismo, cosa que antes no se sabía que existía. Entre las principales acciones de comunicación y sensibilización realizadas, están las siguientes:

1) Presentación en el XXIII Congreso Argentino de Educación Médica de un póster titulado "Promoviendo la erradicación del racismo en la Educación Superior para una sociedad médica más inclusiva y equitativa. Experiencia de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán", donde se difunden los resultados de la encuesta a la comunidad universitaria (Córdoba, septiembre de 2023).

2) Participación en la "Jornada de Derechos Humanos y transformación Social. Facultad de Abogacía de Tucumán. Comunicación a la comunidad educativa y Mesa sobre Gobernanza de los Pueblos Indígenas. Aportes de la Facultad de Medicina-UNT" (diciembre de 2023).

Consideraciones finales

Desde la FM-UNT se continúa trabajando con estrategias, por ejemplo: crear un "Comité de Educación y para la Prevención y Sanción de toda forma de Violencia o Discriminación" en cada unidad académica; grupos de trabajo para la erradicación del racismo en todas las universidades; organizar y promover campañas informativas, conversatorios, mesas redondas y otras modalidades de difusión e intercambio de ideas para dar visibilidad a las modalidades de racismo; y fomentar la realización de investigaciones específicas, de tal manera que se asegure la participación activa de organizaciones y comunidades de afrodescendientes y de pueblos indígenas.

En otras palabras, promover la erradicación del racismo en la Educación Superior requiere un enfoque integral que incluya conciencia, capacitación y diversidad. El trabajo conjunto es esencial para lograr una educación de calidad y una sociedad más inclusiva y equitativa.

Referencias

Mato, D. (coord.) (2012). “Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina”. *Normas, Políticas y Prácticas*. Venezuela: IESALC-UNESCO.

_____ (2014). “Educación Superior y Pueblos Indígenas en América Latina. Contextos, experiencias y desafíos”. En *Uturunku Achachi Revista de Pueblos y Culturas Originarios*, Vol. 3, pp. 109-128.

_____ (2014). “Educación Superior y Pueblos Indígenas en América Latina. Contextos, Experiencias y Desafíos”. En *Novedades Educativas*, Vol. 36-41.

_____ (coord.) (2015). “Educación Superior y Pueblos Indígenas”. *Contexto y Experiencias*. Argentina: EDUNTREF.

_____ (coord.) (2016). *Educación Superior y Pueblos Indígenas en América Latina. Experiencias, interpelaciones y desafíos*. Argentina-México: EDUNTREF-UNAM.

_____ (coord.) (2018). *Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Políticas y experiencias de inclusión y colaboración intercultural*. Argentina: EDUNTREF.

_____ (2018). “Repensar y transformar las universidades desde su articulación y compromiso con las sociedades de las que forman parte”. En *Revista de Extensión Universitaria*, Vol. 8, p. 38-52.

Mato, D. y Cols. (2020). “Racismo, exclusión e inequidades en el sistema universitario argentino. Aprendizajes de una consulta con estudiantes y profesionales de pueblos indígenas del Chaco. Racismo, derechos humanos, y Educación Superior en América Latina”. En *Revista Educación Superior y Sociedad* (ESS), *35*(2), pp. 474-505.

Mato, D. (2022). “Los desafíos de las múltiples formas del racismo al avance de la Educación Superior Intercultural”. En *Textura*, Vol. 22, pp. 1-19.

Anexo 1. Encuesta diagnóstica sobre erradicación del racismo en la Educación Superior en América Latina[1]

Somos docentes que realizan el seminario-taller: "Erradicación del Racismo en la Educación Superior en América Latina", en marco del cual, las y los invitamos a responder esta encuesta diagnóstica.

Se solicita consentimiento para que sus respuestas sean utilizadas con fines académicos, respetando la confidencialidad y resguardando la identidad de las y los participantes.

A- Carrera: Medicina/Enfermería/Kinesiología/Fonoaudiología

B-Cargo: Docente-No docente-Estudiante

1. ¿En las carreras de Medicina/Enfermería/Kinesiología/Fonoaudiología se dictan actualmente contenidos referidos a los conocimientos relevantes a la salud de los pueblos indígenas?

SÍ-NO.

Si respondió SÍ, señale en cuáles.

2. La Facultad de Medicina de la UNT cuenta con un Programa de Acción Afirmativa destinado a mejorar las posibilidades de acceso a la carrera de Medicina para personas integrantes de comunidades de pueblos originarios —vulnerados en sus derechos— orientándolo a comunidades definidas donde, además, subsiste déficit de recursos humanos en salud ¿usted lo conoce?

SÍ-NO.

En caso de responder SI, escriba su opinión sobre el mismo.

3. ¿Conoce estudiantes de los pueblos indígenas?

SÍ-NO.

4. ¿Considera usted que deberían existir en la Facultad de Medicina-UNT cupos para docentes provenientes de pueblos originarios?

---

1 Esta encuesta se respondió utilizando un formulario de Google y en el análisis cualitativo se utilizó el software IRaMuTeQ, versión 0.7. alpha 2.

Sí - NO - NO SABE.

5. ¿Conoce algún docente universitario de la Facultad de Medicina-UNT perteneciente a la comunidad indígena?

SÍ-NO.

Si responde SÍ ¿por qué?

6. ¿Considera Usted que la formación impartida en la FM-UNT, brinda las herramientas necesarias para responder a las necesidades y demandas de salud de las comunidades indígenas?

SÍ-NO.

Si responde SÍ ¿por qué?

7. ¿Considera usted que en la Facultad de Medicina-UNT se debería enseñar conocimientos propios de las comunidades indígenas?

Si responde SÍ ¿por qué?

8. ¿Considera usted que para la enseñanza de conocimientos propios de las comunidades indígenas se deberían incorporar referentes de salud de los pueblos indígenas (chamanes, caciques, kamachej, guías o sanadores espirituales, curanderos, parteras o como estos se designen en cada comunidad)?

SÍ-NO.

Si responde SÍ ¿por qué?

9. ¿Conoce la existencia de Centros de Atención para la Salud pluriculturales/ interculturales?

SÍ- NO.

¿Cuál?

10. ¿Piensa que es posible atender a los problemas de salud y otros vinculados a ella a través de hospitales pluriculturales?

SÍ- NO- NO SABE.

Si responde SÍ ¿por qué?

ERRADICAÇÃO DO RACISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NA AMÉRICA LATINA: RELATOS DE UMA PROPOSTA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, ESTADO DO PARANÁ, BRASIL

Eloá Soares Dutra Kastelic
Marleide Rodrigues da Silva Perrude
Maria de Fátima Beraldo

Presentação

O objetivo do texto é relatar o movimento ocorrido na UEL que visou combater o racismo no Ensino Superior nos meados de 2022 até 2023, em diálogo com uma proposta de trabalho que foi selecionada pela Cátedra Unesco para ser implementada e compartilhada com ações desenvolvidas em toda a América Latina no Seminario-Taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", que ocorreu no período de 12 de abril a 28 de junho de 2023, com a "Muestra final" em 13 de dezembro de 2023, on-line. O detalhamento da proposta apresentada pela UEL pautava-se na formação da comunidade universitária (docentes, estudantes e servidores), visando combater o racismo. A proposta partiu do pressuposto de que a formação continuada deve ser ação permanente, visto que a implementação das políticas públicas de Promoção da Igualdade Racial é um desafio da sociedade como um todo (Carta de Candidatura, 2023). Por meio do relato, propõe-se uma reflexão acerca de como a instituição tem-se organizado no sentido de promover o enfrentamento ao racismo.

A UEL encontra-se posicionada como a 1ª universidade do Estado do Paraná e a 4ª do país, segundo o Índice Geral dos Cursos (IGC) do Ministério da Educação – MEC; tem um total de 3.435 servidores, 2.305 na administração, 1.130 docentes e 12.630 estudantes. No ranking internacional, com o foco na pesquisa das universidades públicas, a UEL situa-se entre as 38 melhores IES do Brasil e é a 67ª na América Latina (UEL em dados, 2023).

Com mais de 50 anos em atividade, a instituição é reconhecida nacionalmente pela excelência no ensino, pesquisa e extensão, e internacionalmente pelo impacto de suas pesquisas. Oferece 54 cursos de graduação e 185 de pós-graduação, distribuídos em nove Centros de Estudo, atendendo 25 mil pessoas entre estudantes, professores e técnicos administrativos. São 185 cursos de pós-graduação, sendo 105 de Lato Sensu e 80 de Stricto Sensu. Na UEL são desenvolvidos 1.784 programas/projetos de ensino, pesquisa e extensão (UEL em dados, 2023).

Pioneira nas políticas de ações afirmativas, desde 2002 desenvolve um vestibular específico para os povos indígenas. Em 2004, aprovou a política de cotas para estudantes negros e oriundos de escolas públicas. Atualmente, estabelece reserva de 45% das vagas para ações afirmativas, sendo 20% do total das vagas para estudantes oriundos da escola pública, 20% para estudantes autodeclarados negros oriundos da escola pública, 5% para estudantes autodeclarados negros, independente do percurso de formação, e a reserva de 5% do total de vagas para inclusão de pessoas com deficiência. Em 2021, aprovou as políticas de cotas na pós-graduação.

Apesar de sua sólida estrutura acadêmica e compromisso com valores éticos, a UEL tem sido desafiada a discutir e enfrentar as diferentes expressões de racismo presentes em seu cotidiano. Nesse contexto, a universidade lançou a campanha "UEL na luta contra o racismo", com o objetivo de promover ações estratégicas e caminhar para fomentar ações permanentes de combate ao racismo.

Em termos gerais, o racismo estrutural manifesta-se no Ensino Superior de múltiplas formas, sendo evidente na reduzida presença de pessoas negras e indígenas em determinados cursos; na baixa representatividade no corpo docente e nos espaços de gestão; na ausência de bibliografia negra e indígena; e na fragilidade das políticas de permanência, que limitam o acesso de estudantes negros e indígenas às oportunidades de pesquisa, estágios e bolsas de estudos.

O racismo está explícito, ainda, nas manifestações cotidianas das relações interpessoais, como é no racismo recreativo (Moreira, 2019), nas estratégias de isolamento e silenciamento no cotidiano das salas de aula (isolamento social); na desvalorização de saberes, ou na invisibilidade de conhecimentos negros e indígenas [ausentes] nos currículos, refletindo o que alguns autores denominam de racismo epistêmico (Mbembe, 2022). Destaca-se a

ausência ou a fragilidade de sua discussão nos currículos acadêmicos e nos registros de episódios racistas em espaços públicos das universidades e redes sociais.

Enfim, as variações do racismo no Ensino Superior são incontáveis e estão permeadas pela ideologia da democracia racial que sustenta os discursos acadêmicos de relações harmoniosas e igualitárias. Declarações, nesse sentido, são produzidas e reproduzidas, escamoteando e ressignificando a estrutura racista. Percebe-se a insistência em ocultar, ou inferiorizar, a contribuição cultural e material produzida pela população negra e indígena na formação da sociedade brasileira.

Em suma, o racismo no âmbito do Ensino Superior é complexo, multifacetado, metamorfoseado, porém, se manifesta implícita e explicitamente, sempre marcando a vida acadêmica de estudantes negros, indígenas e minorias sub-representadas. Diante do exposto, o questionamento que permeia o debate é: como combater o racismo no Ensino Superior?

O racismo caracteriza-se por uma prática silenciosa de discriminação racial. Os pesquisadores têm-se debruçado nos estudos sobre o tema, buscando explicitar suas novas formas de dominação e sua histórica eficácia na manutenção das desigualdades na sociedade pós-colonial.

O tema raça e racismo tem sido pauta para Munanga (2003), Almeida (2019), Gomes (2021), Krenak (2023), Santos (2015) e tantos outros no tocante à questão racial no Brasil. Todos se referem ao racismo tendo em vista os relatos dos inúmeros fatos, considerando sua historicidade e como, em cada período, se construiu uma ideia de povo no imaginário de muitas pessoas até hoje.

O percurso feito por autores como Munanga (2003) e Almeida (2019), mostra que os significados de raça e racismo vão tomando um sentido equivocado quando os colocam atrelados ao sentido biológico, compreensão datada do século passado. Essa leitura precisa ser feita para que não se reforcem os equívocos teóricos racistas que compõem o senso comum, pois, sem tais informações, o conhecimento sobre o debate ficará esvaziado de cientificidade. Deve-se alertar que o racismo se adapta a diferentes circunstâncias, mantendo-se sempre ativo, tendo diferentes características e práticas. No âmbito de América Latina, a necessidade de combate ao racismo vem sendo discutida por meio de grupos de trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES) do Brasil, Nicarágua, Chile,

Argentina, entre outros países. As pesquisas buscam, num primeiro momento, conhecer as experiências das IES dos referidos países e, a partir desse levantamento, socializar as ações bem-sucedidas e, consequentemente, alavancar o debate internacionalmente.

Por meio da participação de pesquisadores da UEL, numa dinâmica de troca de informações interculturais, foi possível observar que essa Instituição tem uma caminhada que se destacou no quesito institucionalização do combate ao racismo. Foi constatado que, na UEL, a questão se manifesta de formas diversas, sendo acompanhada por grupos de docentes e discentes. As lutas se dão em várias frentes, abarcam o ensino, a pesquisa e a extensão; e os pesquisadores desenvolvem seus estudos junto aos coletivos de estudantes negros e indígenas.

Destacam-se através do trabalho, nesse rol, dois órgãos de apoio na UEL: o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB) e a Comissão Universidade para os Indígenas (CUIA), que têm sido aliados nessa luta. São compostos por pesquisadores indígenas e não indígenas, negros e não negros da área, que juntos lutam no combate ao racismo. A partir de discussões do GT de Combate ao Racismo da UEL, chega-se à conclusão de que o debate inicia pelo reconhecimento e pela conscientização sobre a existência do racismo em sua estrutura e práticas como Instituição, sendo preciso, desse modo, lançar um olhar endógeno para as estruturas da IES e os sujeitos que dão vida a esse organismo institucional.

O debate ganhou espaço à medida que as denúncias emergiram, evidenciando componentes internos institucionais cujas práticas passaram a ser questionadas. Assim, a partir de relatos de atos racistas, a instituição iniciou um movimento tímido em 2019, propondo desenvolver ações formativas com o intuito de promover a igualdade racial e combater o racismo. O debate foi ampliado junto aos demais setores da UEL e, em 2022, foram consolidadas como ações relevantes de combate tal como um pacto institucional de combate ao racismo (Kaseker, Amaral, Rocha & Perrude, 2024).

Intenta-se, neste texto, apresentar um cenário no qual a UEL se configura como lócus de ações afirmativas importantes, focalizando-se no trabalho realizado de 2022 a 2023, uma vez que a UEL caminhou-se para consolidar ainda mais um status de IES que implementou um Programa Institucional de Combate ao Racismo de caráter permanente.

Compreensões acerca dos conceitos de raça e racismo

O movimento que focaliza a formação teórica dos servidores e docentes das IES, vem acompanhado de inquietações quanto à busca de subsídios teóricos para o fortalecimento do debate no âmbito da academia, porque não se vislumbra êxito em atividade que não priorize a indissociabilidade entre teoria e prática. Nesse sentido, Sánchez Vásquez (1997), acerca da práxis, defende uma articulação entre teoria e prática como elemento fundamental para a formação de pessoas, considerando a teoria como consciência humana criativa e capaz de transformar, enquanto a prática alinha-se a atividades produtivas, políticas e sociais.

Evidencia-se a atenção ao eixo que visa a formação de pessoas e, para tanto, buscou-se aprofundamento e atualização sobre os conceitos que são caros a esse debate. Inicialmente, o referencial teórico foi levantado a partir dos expoentes da contemporaneidade, que discutem com propriedade a questão do racismo contra pessoas negras e indígenas, considerando que ambos os segmentos têm vivido, na história brasileira, problemas nesse sentido que legitimam o debate que dura mais de cinco séculos.

Para realizar as mediações desse debate, era necessário identificar autores com conhecimentos específicos e não genéricos sobre o tema e, também, um histórico de militância ou pesquisa na área, para dar a suas narrativas o caráter teórico e prático, que só a práxis enquanto ação-reflexão proporciona. O debate iniciou com o reconhecimento da presença do racismo no Ensino Superior e a compreensão do conceito de raça e racismo.

O conceito de raça tem sido debatido por intelectuais orgânicos como Almeida (2019) e Longhini (2021), respectivamente, um autor negro e uma autora indígena, que se fundamentam no pensamento de Munanga (2003), que era, inicialmente, uma classificação referente a animais e vegetais, utilizada no campo da Zoologia e a Botânica. Desse modo, o léxico englobou dimensões temporais e espaciais quando surgiu o latim medieval para designar descendência ou linhagem, marcando também as características físicas compartilhadas pelo coletivo de pessoas (Munanga, 2003).

Sobre o conceito de raça, Mbembe (2022) explicita:

> [...] o conceito de raça não existe enquanto fato natural físico, antropológico ou genético. A raça não passa de uma ficção útil, uma construção fantasmática ou uma projeção ideológica, cuja função é desviar a atenção dos conflitos considerados, sob

> outro ponto de vista, como mais genuínos – a luta de classes ou a luta dos sexos, por exemplo. Em muitos casos, é uma figura autônoma do real, cuja força ou densidade se devem ao seu caráter extremamente móvel, inconstante e caprichoso. (p. 28)

Almeida (2019) assevera que o racismo estrutural aparece em decorrência da estrutura da sociedade, que normaliza e concebe como verdade padrões e regras baseadas em princípios discriminatórios de raça, sendo visto como parte de um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para discriminação sistemática. Todavia, o racismo como integrante da estrutura social não exime a responsabilidade dos indivíduos que cometem ações de discriminação racial. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.

De acordo com Krenak (2020), o racismo contra o indígena se construiu a partir do projeto colonial da negação das diferenças. Quando se compreende a ordem racista que estrutura a sociedade, as pessoas tornam-se ainda mais responsáveis pelo enfrentamento contra práticas discriminatórias e preconceituosas, constituindo um processo no qual o silêncio é um dispositivo de manutenção do racismo. Desse modo, o racismo emerge como decorrência da estrutura social, e se manifesta nas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional.

Segundo Bertúlio (2007), no Brasil o Estado foi o principal agente de segregação racial, com legislação e uso da força de Estado para reprimir e restringir o acesso da população negra a direitos essenciais, como a posse da terra, a preservação da própria cultura e religião, e o acesso a cargos e espaços de poder, como a universidade.

O racismo institucional, exercido na estrutura jurídica apresentada, compõe uma das violências mais explícitas no cotidiano das pessoas negras no Brasil, quer em seu sistema repressivo institucionalizado –como as polícias quando exercem seus poderes de controle, repressão e investigação preponderantemente sobre a população negra pela razão única de pertencer racialmente ao grupo negro–, quer em razão do racismo individual que, nas vicissitudes de tal ideologia, age diretamente sobre o indivíduo quando no cumprimento de seu dever funcional (Bertúlio, 2007, p. 69).

No racismo institucional, as relações sociais são pautadas pela desigualdade baseada na raça, manifestando-se em instituições como órgãos públicos governamentais, corporações, empresas privadas e universidades públicas ou particulares.

O diálogo teórico com Santos (2015) possibilita entender que "as causas do racismo são camufladas, não detectáveis aparentemente, enquanto seus efeitos são tangíveis" (p. 24). A força do racismo institucional, segundo Santos (2015):

> [...] está em denunciar a discriminação racial dissimulada, e em levar à consciência de que não é possível esperar que, espontaneamente e de maneira voluntária, ocorram mudanças nas condições sociais da população negra; é preciso investimento das instituições. (p. 24).
>
> Enfrentar o racismo institucional significa enfrentar um fenômeno instituído, histórica e socialmente, para dominação política, econômica, social, cultural e religiosa. Em consequência, como expressa Santos (2015), "conceber a existência de racismo no Brasil ainda é um tema tabu para parte significativa da sociedade'' (p. 24).

O racismo institucional manifesta-se por meio de mecanismos e estratégias que perpetuam a desigualdade social e estão presentes nas instituições públicas. Explícitos ou não, dificultam a presença dos negros e indígenas nesses espaços. O acesso é dificultado por obstáculos formais presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais e públicos. A ação é sempre violenta, na medida em que atinge a dignidade humana. O conceito foi incorporado pelos movimentos negros na América Latina, em especial no Brasil, e ajuda a explicar a permanência da população negra em uma situação de inferioridade por mecanismos não percebidos socialmente.

De acordo com Almeida (2019), as instituições públicas convivem com o racismo institucional por meio de uma prática silenciosa, nutrida pela ideia da democracia racial e alimentada por diversos mecanismos de segregação racial, que podem refletir-se diretamente no silenciamento do tema nos currículos de formação inicial e continuada de professores.

Agregado a esse pensamento, Gomes (2021) amplia a reflexão destacando a recusa ou a invisibilização do racismo que reforça sua naturalização e perpetua práticas perversas que causam sofrimento e adoecimento na população racializada. Segundo a autora, "[...] as desigualdades raciais, misturadas com a perseverança do mito da democracia racial, vão naturalizando-se e sedimentando de tal forma, que são capazes de produzir inércia e indiferença raciais" (Gomes, 2021, p. 444).

A autora nos instiga a pensar de modo mais incisivo sobre o assunto, ao alertar que a indignação deve vir seguida de ações efetivas. De acordo com Gomes (2021): "Precisamos superar a postura de indignados, porém imóveis na Educação Básica e no Ensino Superior", alertando, ainda, para "o mito da democracia racial, a ideologia do branqueamento, a diferença entre manifestações de preconceito e de práticas discriminatórias" (p. 447).

Tal discussão deve ocorrer tanto na educação básica, nas pesquisas de graduação e pós-graduação, quanto nas práticas sociais que se expressam na sociedade, formação que, no âmbito da educação, deve ser norteada pelos pressupostos das Relações Étnico-Raciais (ERER).

Políticas antirracistas no Brasil

O debate do racismo no âmbito do Ensino Superior emergiu num momento em que a sociedade brasileira trouxe para a discussão questões acerca do racismo e suas manifestações nos mais diversos espaços, numa dinâmica que exigiu ações para seu enfrentamento. Esse debate expandiu-se no período pós-redemocratização do país ao considerar-se a atuação do movimento negro em prol da Constituição de 1988, com a inclusão de cláusulas antirracistas (Brasil, 1988).

A pressão dos movimentos sociais, em especial após meados da década de 90, exigiu do Estado a formulação de políticas públicas de reconhecimento das diversidades. É nesse contexto que a discussão sobre justiça social passou a ocupar mais espaço na produção teórica, na análise e na implementação das políticas públicas, entre elas, as educacionais.

A ampliação das discussões acadêmicas em prol da formulação de políticas públicas (conferências e seminários), e a efervescência dos debates sobre ações afirmativas visando corrigir as desigualdades históricas no acesso ao Ensino Superior, desencadearam um processo de implementação de políticas de ações afirmativas, em especial nas cotas raciais, que tinha como centro a promoção de equidade. Destacaram-se, ainda, as diferentes manifestações nacionais e internacionais, tais como a Marcha Zumbi dos Palmares (1995) e a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, ocorrida na cidade de Durban, na África do Sul (2001).

Todavia, a construção e aprovação de tais legislações não ocorreu de maneira espontânea, sendo resultado da pressão do movimento social organizado como o

Movimento Negro –principal protagonista–, que, historicamente, tem lutado para dar expressividade à situação política e social do negro na sociedade brasileira.

No início dos anos 2000, a pressão pela implementação de Políticas de Ações Afirmativas impeliu as universidades a assumirem o compromisso social de contribuir com a formação das pessoas e a refletirem sobre como fazer o combate ao racismo, uma vez que a Instituição universitária está diretamente imbricada nesse tema enquanto espaço de discussão e produção de conhecimentos. Entretanto, também constitui um espaço de silenciamento/ausência desses conteúdos em seus currículos e da presença do racismo.

As universidades são territórios permeados pelas relações de poder (Mbembe, 2022) que têm capacidade de moldar e influenciar a vida acadêmica, desde a estrutura organizacional até as interações cotidianas. Destacam-se, ainda, os acordos implícitos ou explícitos que privilegiam pessoas brancas oriundas de classes sociais de destaque, mantendo hierarquias raciais que marginalizam pessoas negras e outras minorias, Bento (2022) denomina tal relação de "pacto da branquitude". Essa dinâmica precisa ser tensionada, explicitada, questionada e transformada para possibilitar a construção de uma universidade mais justa e equitativa.

A luta dos movimentos sociais negros e indígenas pela expansão do Ensino Superior gerou o aumento desses sujeitos no espaço acadêmico e, consequentemente, ampliaram os desafios e a luta por sua permanência na universidade. Emergeu, desse contexto, uma pergunta que, para alguns, nem faz sentido pela obviedade da resposta, considerando os conflitos sociais que ocorrem na sociedade brasileira: é o mito da democracia racial que produz elementos para a compreensão equivocada da convivência harmoniosa entre negros e brancos e que no Brasil não existe o racismo?

A Constituição Federal Brasileira (Brasil, 1988) trata sobre a promoção do bem-estar de todas as pessoas, sem discriminações. Foi no percurso do processo de reivindicações, tencionado pelo movimento social negro, que se observaram avanços com a promulgação da Lei Nº 10.639 (Brasil, 2003), atualizada pela Lei Nº 11.645 (Brasil, 2008), ao serem acrescentados dois Artigos à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei Nº 9.394) (Brasil, 1996), para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", além da Lei Nº 12.288, de 20 de Julho de 2010, referente ao Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010).

Ademais, ressalta-se que o Código Penal brasileiro prevê a punição em casos em que essa igualdade de tratamento não é aplicada. Desde 12 de janeiro de 2023, com a sanção da Lei Nº 14.532 (Brasil, 2023), a prática de injúria racial passou a ser expressamente uma modalidade do crime de racismo, entretanto, não raro, a violação dos direitos é denunciada, já que a intolerância, o racismo, o preconceito, e a xenofobia permeiam o nosso cotidiano. Tais crimes violentam a dignidade da pessoa humana e conclamam a sociedade a exigir ações mais efetivas.

As Universidades devem assumir sua responsabilidade na construção de ações numa perspectiva de uma educação antirracista. É de sua responsabilidade, enquanto instituição de ensino, pesquisa e extensão, construir e efetivar políticas e medidas concretas para combater o racismo.

Para tanto, as instituições precisam reconhecer a existência do racismo em seus espaços. Sim, existe racismo no Ensino Superior! Esse reconhecimento conduz às discussões que permitem a compreensão de suas diferentes formas de manifestação (racismo estrutural, institucional e recreativo). Cabe à Universidade oferecer programas acadêmicos que permitam discutir, de forma ampla, o racismo e suas origens e ramificações.

A institucionalização da campanha de enfrentamento e combate ao racismo

A UEL é uma das universidades pioneiras na implementação de políticas de ações afirmativas de ingresso de indígenas no Ensino Superior. Desde 2002 desenvolve um vestibular específico para os povos indígenas por meio da Lei Estadual N° 13.134 (Paraná, 2001), que institui vagas suplementares para este segmento nas universidades estaduais do Paraná, posteriormente ampliadas através da Lei Estadual N°14.995 (Paraná, 2006). Destaca-se, ainda, o Programa Estudantes –Convênio de Graduação– PEC-G, do Ministério das Relações Exteriores e do Ministério da Educação, o qual todos os anos recebe estudantes dos diferentes países do Continente Africano, que descobrem, no espaço universitário, as perversidades do racismo. Desde 2004 instituiu a política de cotas na pós-graduação para estudantes negros e oriundos de escolas públicas (2021). De referência ao alunado, 44 são indígenas e aproximadamente 4.000 estudantes autodeclarados negros. No contexto de ampliação da presença negra e indígena no Ensino Superior, a UEL vem sendo tensionada e provocada a reconhecer a presença do racismo e construir ações para seu enfrentamento.

Assim, com o objetivo de ampliar o diálogo, a Instituição apresentou uma campanha permanente para combater a discriminação, o preconceito e o racismo em suas dependências. A ação vem sendo pensada e desenvolvida em conjunto com o Movimento Negro e Indígena (CUIA e ARTEIN), a Gestão Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, o Conselho Municipal de Igualdade Racial e o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros da UEL.

O cenário deste relato é uma campanha de combate ao racismo no Ensino Superior realizada na UEL, a qual desponta no Estado do Paraná como referência nesse tipo de ação, juntamente com seus órgãos de apoio. A campanha ''UEL na Luta contra o Racismo", no ano de 2022, propôs ações permanentes de formação da comunidade universitária (docentes, estudantes e servidores), visando combater o preconceito racial e o racismo institucional e estrutural. A campanha nasceu da necessidade de ampliar o diálogo sobre a presença do racismo no Ensino Superior. A ação teve o apoio da –Cátedra UNESCO "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina".

A proposta da campanha estava ativa, porém num ritmo mais lento, porque, entre outras questões, entraves significativos emergem quanto à falta de recurso humano e financeiro. Desse modo, questiona-se: como mobilizar/dialogar com os segmentos vulneráveis que vêm, da UEL e da comunidade, sem financiamento público -não se trata de culpabilizar a instituição pelas dificuldades, mas chamar a atenção dos envolvidos de que não há possibilidade de trabalho voluntário nesse campo.

É preciso qualificar também o processo, dando celeridade à burocracia interna e buscando recursos do governo do estado para agilizar um trâmite que, grosso modo, sofre pela ausência de fomento para o desenvolvimento dos trabalhos importantes propostos na campanha. Não basta ter uma coordenação dinâmica e profissional com conhecimentos específicos, é preciso uma equipe mobilizada para essa função –não há como avançar efetivamente à custa de docentes que acumulam funções entre ensino, pesquisa e extensão, pois não estamos numa organização do terceiro setor, estamos numa universidade pública, num trabalho institucional e, para tanto, precisa-se de recursos diversos.

Em virtude de algumas contradições nesse processo, e visando atender a tais dificuldades, em agosto de 2022, a UEL, representada pela reitora Marta Regina Gimenez

Fávaro, iniciou o planejamento de ações que envolvem os diferentes setores, tendo como público-alvo a Comunidade interna (agentes universitários, discentes e docentes), e ampliando-as gradativamente para a comunidade externa, abrangendo diálogos com outras universidades, escolas e a sociedade civil.

Para a promoção de ações estratégicas de enfrentamento ao racismo de forma conjunta e articulada na UEL, foi constituída uma comissão para a realização de campanha permanente de enfrentamento ao racismo na Instituição por meio da Portaria 4.126, de 30/09/2022 (Universidade Estadual de Londrina, 2022), o documento inclui servidores do setor administrativo e docentes.

O detalhamento da proposta, apresentada ao Seminário no contexto da campanha, pauta-se na formação da comunidade universitária (docentes, estudantes e servidores), visando combater o preconceito racial e o racismo institucional e estrutural. Parte-se do pressuposto de que a formação continuada deve ser ação permanente, pois a implementação das políticas públicas de Promoção da Igualdade Racial é um desafio moroso. Surgida da luta dos movimentos sociais, a ampliação das vagas no Ensino Superior, destinadas às populações negras e indígenas, teve, como consequência, a convivência com os desafios da permanência na Universidade.

Desse modo, a proposta visou ampliar e aprofundar as discussões acerca da efetividade da ERER no processo de formação continuada dos servidores públicos, docentes e discentes da universidade. Ademais, visou explicitar as concepções que sustentam e norteiam as políticas públicas de ações afirmativas direcionadas para tal formação.

Campanha 2023: caminho para a formação de uma comunidade antirracista

O trabalho vinculado ao Seminário teve, como ação inicial, a realização de um diagnóstico com o objetivo de identificar as manifestações do racismo no Ensino Superior. Para esse diagnóstico foram propostas as seguintes ações: levantamento documental e bibliográfico sobre o tema racismo no Brasil, e levantamento sobre as manifestações do racismo contra servidores, docentes e estudantes negros e indígenas. Foram realizados o levantamento e a análise de materiais audiovisuais produzidos pela UEL no período 2019-2020; a escuta e a análise dos coletivos por meio do material produzido no contexto da campanha "UEL na Luta contra o Racismo" (2020, 2021 e 2022), como, por exemplo: microvídeos/registro de oficinas; podcast e outros; a seleção e a análise de documentos

produzidos pela Universidade, pelo Conselho da Gestão de Promoção da Igualdade Racial, pelo Movimento Negro e por outros coletivos; e o levantamento, a seleção e a análise de reportagens de jornais, relatórios e pesquisas acadêmicas.

A análise dos microvídeos identificou as seguintes faces do racismo através das narrativas dos estudantes indígenas da UEL: a) os estereótipos oriundos do colonialismo –"O racismo velado e suas faces nas políticas feitas por não indígenas. O racismo veio da colonização que se sentia superior e as culturas indígenas inferiores" (Alexandro da Silva, mestrado em Ciências Sociais); b) " A necessidade de conhecer melhor as culturas indígenas e encontrar um fim para o racismo contra os indígenas" (Rodrigo Luís, etnia guarani, acadêmico de Medicina); c) "A falta de debate nas IES nas grades curriculares de formação dos licenciados (professores) – A história real de trabalhar com os indígenas presentes nas IES e na sociedade" (Damaris Filisbino Kaingang, graduada em Letras Português); d) "IES. A necessidade de ampliar esse debate nas IES dentro dos currículos de todos os cursos; IES –Trazer o pensamento decolonial– perspectiva teórica para avançar nesse debate" (Ana Lucia Ortiz, guarani, Psicologia); e) "O racismo gera desconforto cuando é praticado pelos colegas de sala –como ser a última a poder entrar na sala de aula– taxada de cara de pau –não ter perfil de médico– Deveria escolher um curso inferior –meu sonho era muito alto– Mensagem –negros e indígenas– não desistir" (Valéria Jacintho, guarani, Handeva, formada em Medicina).

Nesse processo de construção do diagnóstico também foram organizados grupos focais, rodas de conversa e eventos que tiveram a presença de estudantes negros e indígenas. Os eventos foram promovidos no contexto da Campanha UEL na luta contra o Racismo, visando explicitar como o racismo se manifesta na UEL. Os relatos revelaram outras faces do racismo no Ensino Superior.

Em suma, os diálogos com estudantes negros e indígenas, ocorridos por meio de eventos e rodas de conversas em diferentes espaços, nos permitem elaborar uma síntese que evidencia os mecanismos que alimentam o racismo. Do conjunto, destacamos: a ausência de referência negra e indígena na grade curricular; a ausência de debates sobre o racismo nos espaços de gestão da universidade; o julgamento dos estudantes pelo fenótipo; a minimização das situações de racismo; a dificuldade de interpretar e reconhecer as situações de racismo ocasionada pela ausência de letramento racial; as

falas preconceituosas pautadas em estereótipos; e a falta de pessoas negras nos cargos de decisão.

Esse diálogo com os coletivos negros e indígenas também gerou alguns apontamentos para seu combate, colocando em destaque: a proposição de ações de letramento racial para professores de cada departamento; a criação de grupo de trabalho pela própria Reitoria para pensar uma mudança curricular; a criação de um grupo de trabalho para realizar um levantamento de bibliografia para os professores utilizarem na sala de aula; a realização de palestras e de oficinas com atividades práticas e ilustrativas, além de ações construtivas; o fortalecimento da campanha de combate ao racismo; a descolonização do currículo; a formação de pessoas para debater o antirracismo; a instituição de políticas de permanência; e a discussão sobre a diversidade cultural de negros e indígenas.

Após a análise de documentos e dos diálogos com pesquisadores e estudantes negros e indígenas, o diagnóstico culminou com a proposição de ações de combate ao racismo. Esses diálogos auxiliaram na estruturação do curso de Formação Continuada de Educação Antirracista, destinado, inicialmente, aos servidores públicos. Essa etapa ocorreu com a proposição das seguintes ações: planejamento e execução de cursos de formação continuada para servidores com presença dos estudantes negros e indígenas; produção de material didático (guias, cartilhas antirracistas, etc.); produção e divulgação de material informativo nas mídias sociais; revitalização estratégica dos canais da Ouvidoria institucional; e a organização de um grupo de estudantes negros e indígenas para alimentar as mídias sociais (Instagram).

Com foco na oferta do curso destinado a todos os servidores e servidoras da UEL e da Secretaria de Recurso Humanos do município de Londrina, as ações da campanha avançaram. O grupo de trabalho buscou envidar todos os esforços para a promoção da cooperação acadêmica, técnica e científica entre as instituições envolvidas na busca pelo processo de erradicação do racismo.

O planejamento do curso ocorreu durante o primeiro semestre de 2023 com várias reuniões para construir uma metodologia que abarcasse as necessidades formativas dos servidores. Buscava-se debater as dimensões teóricas que envolviam um curso de letramento racial, mas também que os estudantes negros e indígenas pudessem ser sujeitos nesse processo de formação e trazer, em suas narrativas, sua cosmovisão.

O diálogo foi constante até chegar a uma estrutura que atendesse aos objetivos propostos. Com uma carga horária de 32 horas, o primeiro módulo do curso ocorreu nos dias 31 de outubro, 14, 21 e 29 de novembro de 2023. Inicialmente, o curso foi indicado para gestores e chefes de divisão, e foi estendido posteriormente para outros setores, sendo ministrado por docentes e estudantes negros e indígenas.

O primeiro módulo foi denominado "Letramento racial", uma proposta de discussão introdutória sobre a temática racial, que visava promover reflexões que possibilitaram a interpretação de códigos e práticas racistas que estão no cotidiano. Com tal temática, os objetivos do curso eram: problematizar, com os participantes, a ideia de raça como conceito central para a análise e percepção da realidade; discutir os conceitos ligados ao racismo estrutural, o racismo Institucional e suas implicações no cotidiano; identificar, contextualizar e excluir do vocabulário atitudes e expressões racistas; e promover reflexões sobre uma educação antirracista. Essa ação marcou o início de um trabalho articulado no eixo da Formação de uma Comunidade Antirracista.

É importante ressaltar que a proposta da formação continuada dos servidores da UEL e da Secretaria Municipal de Recurso Humanos já tinha sido levantada a partir das provocações e discussões realizadas no GT de Combate ao Racismo, coordenado pelo Ministério Público do município de Londrina. Havia uma minuta do projeto de formação, que se deu sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação de Londrina, do Conselho Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial –CMPPIR e do NEAB/UEL. A minuta do projeto de formação foi analisada pelo grupo e ampliada com o apoio de outros parceiros institucionais. Nesse conjunto, o NEAB, a GPPIR, a Secretaria de RH da Prefeitura Municipal de Londrina (PML), a Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UEL e o Serviço de Bem-Estar da Comunidade (SEBEC), envolveram-se na estruturação do projeto de formação continuada a partir da necessidade de formação de uma comunidade antirracista, conforme proposto pela Campanha permanente da UEL na luta contra o racismo.

Diante da necessidade de capacitação dos servidores públicos quanto ao atendimento da população negra, indígena e em situação de vulnerabilidade, verificou-se a importância da implementação de ações antirracistas e de atendimentos humanizados. O processo de formação continuada considerou os seguintes princípios orientadores: formação permanente e continuada, ação intersetorial, interseccional e institucional.

Elegeu-se, nesse projeto, a formação de uma comunidade antirracista, eixo articulador, agregador e fomentador de práticas antirracistas, com o objetivo de promover o Curso de Formação Continuada para os/as servidores/as da Universidade Estadual de Londrina em parceria com a Secretaria Municipal de Recursos Humanos do Município de Londrina, de modo a enfrentar o racismo estrutural e institucional.

Objetivou, ainda, dialogar com toda a comunidade universitária (docentes, discentes e servidores), com o movimento negro e indígena e com a sociedade em geral sobre o racismo; incentivar docentes e servidores a promoverem e intensificarem ações de combate ao racismo em seu cotidiano profissional; denunciar, de forma direta, diferentes expressões de racismo; e valorizar a população e a cultura negra e indígena, e criar espaços de escuta nos centros e departamentos sobre as diferentes manifestações de preconceito, discriminação racial e racismo.

O curso de formação foi desenvolvido com inúmeros desafios e preocupações, conforme destacamos acima, porém sua realização foi considerada um avanço por várias razões: em primeiro lugar, por pautar a luta antirracista institucionalmente; em segundo, pelo envolvimento de duas Secretarias de Recursos Humanos e, em terceiro, por ser um curso pensado e estruturado em articulação direta com o movimento negro e o indígena.

A gestora de Promoção da Igualdade Racial do Município de Londrina salientou, ao discursar na Abertura, a importância desse curso, ressaltando que este,

> [...] somente pela sua proposta de abertura, demarca um importante passo para fortalecer tratativas pelo combate às desigualdades raciais e sociais no sentido de construir políticas que de fato sejam promotoras da igualdade racial na perspectiva do reconhecimento de que o racismo é um empecilho para o bem da sociedade, a aplicação da justiça e a garantia de direitos de forma equânime. Há que se destacar que só pela proposta, hoje assinalada nessa parceria entre a UEL e a Prefeitura, qual seja, de enfrentar de forma robusta o racismo institucional e estrutural, já se coloca como um fato exitoso, pois tais instituições concentram em seus quadros um dos maiores contingentes de trabalhadores a serviço da população londrinense. Para além do compromisso e da vontade política é necessário maior dose de coragem para enfrentar o grande desafio interposto pelo fenômeno do racismo em nossa sociedade. (Beraldo, 2023, s/p).

O trabalho seguirá nos próximos anos com a ampliação dos cursos de formação continuada de servidores e docentes, a verificação sobre a inclusão das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 nos currículos dos cursos de Licenciatura e Bacharelado, e também propondo a organização de banco de dados de profissionais com formação específica para a formação de professores e agentes universitários numa perspectiva decolonial e antirracista, além de reivindicar financiamento para a execução das ações.

Destaca-se, além disso, a necessidade de divulgação de material didático antirracista (guias, panfletos e calendários) e a criação de uma disciplina sobre Educação das Relações Étnico-Raciais nos Cursos de Bacharelado e Licenciatura. Nessa direção, registra-se a criação de um Grupo de Pesquisa oriundo do Departamento de Educação da UEL, com o objetivo de desenvolver estudos e pesquisas acerca da Educação das Relações Étnico-raciais junto aos docentes e estudantes da UEL. É uma tentativa de sensibilizá-los a partir de referenciais bibliográficos específicos das culturas indígena e afro-brasileira para a realização de articulações entre a Educação das Relações Étnico-Raciais e sua área de conhecimento e atuação. A ideia é ampliar e fortalecer a presença da temática nos Cursos da UEL.

Considerações finais

O presente artigo relatou as ações de uma campanha de combate ao racismo no Ensino Superior no Estado do Paraná no Brasil. Abordou o tema com o objetivo de expandir os fundamentos teóricos para oferecer uma educação que combata o racismo nas instituições de ensino. Foram descritas as ações de uma campanha de combate ao racismo que visou a formação da comunidade universitária (docentes, estudantes e servidores).

Reitera-se que o combate ao racismo se inicia pelo reconhecimento e pela conscientização sobre sua existência, considerando sua estrutura e prática na Instituição. Desse modo, é preciso um olhar endógeno nas estruturas da IES e nos sujeitos que dão vida a esse organismo institucional, para a construção de um posicionamento político e pedagógico que desmonte o racismo em todas as suas formas. Esse compromisso deve ser contínuo, envolvendo todos os setores e áreas da instituição.

As atividades foram realizadas até o final de 2023 e culminaram com a aplicação do Módulo Piloto para a Formação de Gestores da UEL. O Curso foi executado por membros do GT, juntamente com acadêmicos indígenas e negros, sendo posteriormente feita uma avaliação do Curso, que foi considerado como uma experiência bem-sucedida, sendo aprovado.

Com as ações de formação continuada de servidores/as, busca-se envidar os esforços necessários para a promoção da cooperação acadêmica, técnica e científica entre a PML e a UEL, em áreas de atuação de mútuo interesse, especialmente aquelas com ênfase no enfrentamento ao racismo institucional/estrutural e a outras formas de violações de direitos, por meio de práticas educativas antirracistas, decoloniais, interdisciplinares, interseccionais e interinstitucionais.

Essa parceria objetivou a execução das atividades teórico-metodológicas conjuntas que resultou no desenvolvimento de materiais didáticos, artigos, e em seu aperfeiçoamento e inovação, que tiveram como prisma uma formação mais crítica, mais humana e mais dedicada a erradicar tanto o racismo quanto outras formas de violências institucionais e estruturais.

Por ser o racismo estrutural um fenômeno que se apresenta nas mais diferentes manifestações da sociedade brasileira, constituindo-se em uma das mais agressivas e potentes faces do racismo institucional, constatou-se a necessidade permanente de letramento racial dos agentes públicos que executam os serviços. A realidade da população negra, em específico da periférica, é a de pouco ou nenhum acesso a bens e serviços de maneira efetiva e eficaz.

Evidenciou-se que o racismo institucional se revela de formas diversas, seja pelo impedimento total do acesso, seja pelo atendimento inadequado e pouco humanizado. Diante disso, a proposta de formação para os servidores públicos propõe-se a ser uma ferramenta potente e eficaz para a melhora célere e significativa na prestação dos serviços públicos, na relação interpessoal entre os servidores e na transformação de práticas no cotidiano da atividade prestada à população.

É evidente que a formação continuada de forma isolada não é suficiente para desconstruir o racismo estrutural, e estruturado, que amalgama as relações em nossa sociedade. Contudo, essa ferramenta será importante no sentido de apontar possibilidades significativas para uma mudança de cultura a médio e longo prazo no enfrentamento ao preconceito, discriminação racial e racismo que permeiam a sociedade brasileira.

Recursos bibliográficos utilizados nas atividades

Almeida, S. L. (2019). Racismo estrutural. São Paulo: Pólen.

Bento, C. (2022). O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras.

Beraldo, M. (2023). Curso de Formação Continuada: Tecendo Diálogos para Práticas Antirracistas. Londrina-PR. Out. Digitalizado.

Bertúlio, D. L. (2007). Ações Afirmativas no Ensino Superior: considerações sobre a responsabilidade do Estado brasileiro na produção do acesso de negros à Universidade – o Sistema Jurídico Nacional. In: J. Q. Pacheco & M.N. Silva (org.). O negro da Universidade: o direito à inclusão (pp.51-98). Brasília, DF: Fundação Cultural Palmares.

Brasil (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Senado Federal.

Brasil (1996). Lei N° 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília-DF. Acedido em jul., 10, 2024, em: https://www.planalto. gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

Brasil (2003). Lei N° 10.639, de 9 de Janeiro de 2003. Para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Brasília-DF. Acedido em jul., 10, 2024, em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/ LEIS/ 2003/ L10.639.htm.

Brasil (2004). Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília, DF: Inep, Out. Acedido em abr., 13, 2024, em: https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/ publicacoes-diversas/temas-interdisciplinares/diretrizes-curriculares-nacionais-para-a-educacao-das-relacoes-etnico-raciais-e-para-o-ensino-de-historia-e-cultura-afro-brasileira-e-africana

Brasil (2008). Lei N° 11.645, 10 de Março de 2008. Torna obrigatório o estudo da história e cultura indígena e afro-brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio. Brasília-DF. Acedido em fev., 22, 2024, em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2008/L11.645.htm.

Brasil (2010). Lei N° 12.288, de 20 de Julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília-DF,2010. Acedido em fev., 22, 2024, em: http://www.planalto. gov.br/ccivil_03/LEIS/2008/L12.288.htm.

Carta de Candidatura: Seminario-Taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina". Londrina: UEL, 2023.

Gomes, N. L. (2021). O combate ao racismo e a descolonização das práticas educativas e acadêmicas. Rev. Filos. Aurora, Curitiba, (33)59, p. 435-454, maio/ago. Acedido em fev., 20, 2023, em: https://www.researchgate. net/publication/354351435_O_ combate_ao_racismo_e_a_descolonizacao_das_ praticas_educativas_e_ academicas

Guia de enfrentamento do racismo institucional (2013). Portal Geledés Acedido em mar., 9, 2018, em: https://www.geledes.org.br/tag/guia-de-enfrentamento-do-racismo-institucional

Kaseker, M.; Amaral, W. R. do; Rocha, A. P.; &Perrude, M. da R. S. (2024). UEL na luta contra o racismo: desafios e perspectivas político-institucionais. Tellus, (24)52, p.205-229. Acedido em ago., 25, 2024, em: https://www.tellus.ucdb.br/tellus/ article/ view/964.

Krenak, A. (2020). "Não somos uma nação". Entrevista a Juremir Machado. Correio do Povo, Caderno de sábado, 22 nov. Acedido em mar., 1, 2022, em: https:// www.correiodopovo.com.br/blogs/juremirmachado/entrevista-com-ailton-krenak-1.524763.

Longhini, G.D.N. (2021). Da cor da terra: etnocídio e resistência indígenas. Revista Tecnologia & Cultura, Rio de Janeiro, 17, p. 65-73.

Mbembe, A. (2022). Crítica da Razão Negra. São Paulo: N-2 Edições.

Moreira, A. (2019). Racismo recreativo. São Paulo: Pólen (Coleção Feminismos Plurais, Coordenação Djamila Ribeiro).

Munanga, K. (2003). Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Palestra proferida no 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação – PENESB-RJ, 5 nov. Acedido em out., 7, 2023, em: https://www. geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf.

Organização das Nações Unidas (Onu). (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Genebra. Acedido em abr., 12, 2024, em: https://www.unicef.org/ brazil/ declaracao-universal-dos-direitos-humanos.

Paraná (2001). Governo estadual. Lei Nº 13.134, de 18 de Abril de 2001. Dispõe sobre a reserva de vagas para indígenas nas universidades estaduais. Curitiba. Acedido em abr., 15, 2024, em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-13134-2001-parana-/.../.

Paraná (2006). Governo estadual. LEI Nº 14.995, de 9 de Janeiro de 2006. Dá nova redação ao art. 1º, da Lei Nº 13.134/2001 (reserva de vagas para indígenas nas universidades estaduais). Curitiba. Acedido em abr., 15, 2024, em: https:// leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-14995-2006-parana-/.../

Sánchez Vázquez, A. (1997). Filosofia da práxis. Tradução Luiz Fernando Cardoso. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Santos, I. A. A. dos. (2015). Direitos humanos e as práticas de racismo [recurso eletrônico] (2. reimpr.). Brasília: Edições Câmara dos Deputados (Série Temas de interesse do Legislativo; n. 19).

UEL em dados (2003). Londrina, Paraná. Acedido em set., 8, 2024, em: https://sites.uel.br/proplan/uel-em-dados/.

Universidade Estadual de Londrina (2022). Portaria 4.126, de 30 de Setembro de 2022. Institui comissão para a realização de campanha permanente de enfrentamento ao racismo na UEL. Londrina, Paraná.

ERRADICACIÓN DEL RACISMO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA: RELATO SOBRE UNA PROPUESTA EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE LONDRINA, PARANÁ, BRASIL

Presentación

El objetivo del presente texto es hablar del movimiento que ocurrió en la UEL a mediados de 2022 y hasta 2023, que se enfocó en combatir el racismo en las Instituciones de Educación Superior en diálogo con la propuesta de trabajo seleccionada por la Cátedra Unesco para implementarse a través acciones que buscaban llevarla a toda América Latina en el seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina", celebrado en el periodo del 12 de abril al 28 de junio de 2023, y con la "Muestra final" programada para el 13 de diciembre de 2023, en línea. La propuesta presentada por la UEL tenía foco en la formación de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y trabajadores) para combatir el racismo. La propuesta partió del supuesto de que la educación continua debe ser una acción permanente, ya que la implementación de políticas públicas para la Promoción de la Igualdad Racial es un desafío de la sociedad como un todo (Carta de Candidatura, 2023). A través del relato se reflexiona cómo se ha organizado la institución para promover la lucha contra el racismo.

La UEL se encuentra en la 1ª posición de las universidades del estado de Paraná, y en la 4ª del país, de acuerdo con el Índice Geral de Cursos (Índice General de Carreras) (IGC) de la Secretaría de Educación (MEC); la universidad tiene un total de 3,435 trabajadores, 2,305 en administración, 1,130 docentes, y 12,630 estudiantes. En el ranking internacional,

enfocado en la investigación en universidades públicas, la UEL se encuentra entre las 38 mejores IES de Brasil, y está en el sitio 67 de América Latina (UEL en datos, 2023).

Con más de 50 años de actividades, la institución es reconocida nacionalmente por su excelencia en la enseñanza, la investigación y extensión; e internacionalmente por el impacto de sus investigaciones. Ofrece 54 licenciaturas y 185 posgrados que están distribuidos en nueve Centros de Estudio, atienden a 25 mil personas entre estudiantes, profesores y técnicos administrativos. De los 185 posgrados, 105 son de Lato Sensu y 80 de Stricto Sensu. En la UEL se desarrollan, además, 1,784 programas/proyectos educativos, de investigación y extensión (datos de la UEL, 2023).

Es pionera en políticas de acción afirmativa, desde el año 2002 lleva a cabo un examen de ingreso a la universidad específico para los pueblos indígenas. En 2004 aprobó la política de cuotas para los estudiantes negros y alumnos de escuelas públicas. Actualmente se reservan 45% de las vacantes para las acciones afirmativas, lo que deja 20% del total para alumnos procedentes de escuelas públicas, 20% para estudiantes autodeclarados negros procedentes de escuela pública, 5% para estudiantes autodeclarados negros, independientemente del curso de formación, y 5% del total para la inclusión de personas con alguna discapacidad. En 2021 se aprobó la política de cuotas para posgrado.

A pesar de su sólida estructura académica y su compromiso con valores éticos, la UEL ha sido desafiada a enfrentar y discutir las distintas expresiones de racismo que suceden cotidianamente. En este contexto, la universidad lanzó la campaña "La UEL en la lucha contra el racismo" con el objetivo de promover acciones estratégicas y caminar hacia el fomento de acciones permanentes que combatan el racismo.

En términos generales, el racismo estructural se manifiesta en las IES en muchos sentidos, como en la poca presencia de personas negras e indígenas en determinadas licenciaturas; en la baja representatividad en el cuerpo docente y los espacios de gestión; en la ausencia de bibliografía negra e indígena; y en la fragilidad de las políticas de permanencia, lo que limita el acceso a oportunidades de investigación, prácticas y becas de estudio para estudiantes negros e indígenas.

El racismo está explícito en la manifestación cotidiana de las relaciones interpersonales, como sucede en el racismo recreativo (Moreira, 2019), en las estratégias de aislamiento y silenciamiento en el cotidiano de las aulas (aislamiento social); en la poca valoración de

conocimientos, o en la invisibilidad del conocimiento negro e indígena (ausentes) en los planes de estudio, lo que lleva a reflexionar lo que algunos autores denominan racismo epistémico (Mbembe, 2022). Destaca la ausencia o fragilidad de su discusión en los planes de estudio, y en el registro de episodios racistas en espacios públicos de universidades y redes sociales.

Así, la variación del racismo en las IES es incontable y está permeada por la ideología de la democracia racial que sustenta discursos académicos en relaciones armoniosas e igualitarias. En este sentido, las declaraciones producidas y reproducidas son las que ocultan y reinterpretan la estructura racista. Se percibe la insistencia de esconder o inferiorizar la contribución cultural y material de la población negra e indígena en la formación de la sociedad brasileña.

En resumen, el racismo en el ámbito de las IES es complejo, multifacético y metamórfico, por lo tanto, se manifiesta implícita y explícitamente, remarcando siempre la vida académica de estudiantes negros, indígenas y minorías subrepresentadas. Frente a esto, la pregunta que permea el debate es: ¿cómo combatir el racismo en el Nivel Superior?

El racismo se caracteriza por una práctica silenciosa de discriminación racial. Los investigadores se han enfocado en el estudio del tema, tratando de hacer explícitas las nuevas formas de dominación y su histórica eficacia en la manutención de la desigualdad en la sociedad postcolonial.

El tema de raza y racismo ha sido una pauta para Munanga (2003), Almeida (2019), Gomes (2021), Krenak (2023), Santos (2015) y otros tantos en lo que respecta a la cuestión racial de Brasil. Todos se refieren al racismo cuando toman en cuenta el relato de los innumerables hechos que consideran la historicidad y la construcción de una idea de pueblo en el imaginario de muchas personas, como en cada periodo y hasta el día de hoy.

El recorrido hecho por autores como Munanga (2003) y Almeida (2019) muestra que el significado de raza y racismo tomó un sentido equivocado cuando se vinculó al sentido biológico, un concepto que data del siglo pasado. Esta lectura debe hacerse para que no se refuerce el inequívoco teórico racista que compone el sentido común, ya que, sin tal transformación, el conocimiento sobre el debate quedaría vacío de pensamiento científico. Se debe alertar que el racismo se adapta a diferentes circunstancias, manteniéndose siempre activo al tener diferentes características y prácticas. En el ámbito de América Latina, la necesidad de combatir el racismo ha sido discutida a través de grupos de trabajo

en IES de Brasil, Nicaragua, Chile, Argentina, entre otros países. Las investigaciones buscan, en un primer momento, conocer las experiencias de las IES en los países mencionados y, a partir de este análisis, llevar a la sociedad las acciones exitosas y, en consecuencia, aprovechar el debate internacional.

Con la participación de investigadores de la UEL, en una dinámica de intercambio de información intercultural, fue posible observar que la institución se destaca con una trayectoria de institucionalización de la lucha contra el racismo. Se constató que en la UEL la cuestión se manifiesta a partir de muchas formas y es llevada por grupos de docentes y estudiantes. La lucha se da a través de distintos frentes que abarcan el estudio, la investigación y la extensión; y los investigadores desarrollan sus estudios apoyados por colectivos de estudiantes negros e indígenas.

En estas labores destacan dos órganos de apoyo en la UEL que han sido aliados en la lucha: el Núcleo de Estudios Afrobrasileños (NEAB), y la Comisión Universidad para los Indígenas (CUIA). Están compuestos por investigadores indígenas y no indígenas, y negros y no negros del área, que colaboran en la lucha contra el racismo. A partir de las discusiones del grupo de trabajo de Lucha contra el Racismo en la UEL, se concluyó que el debate debe iniciar con el reconocimiento y la concientización de la existencia del racismo en la estructura y prácticas como institución, lo que requiere, en este sentido, echar un vistazo desde una perspectiva interna a la estructura de las IES y a las personas que dan vida a este organismo institucional.

El debate ganó fuerza a medida que fueron llegando las denuncias, lo que evidenció qué áreas internas institucionales tenían que ser cuestionadas en sus prácticas. De esta forma, a partir del relato de actos racistas, la institución inició un tímido movimiento en 2019 que se propuso desarrollar acciones formativas con la intención de promover la igualdad racial y combatir el racismo. El debate se amplió a otros sectores en la UEL y, en 2022, se consolidaron como acciones relevantes dentro de un pacto institucional de lucha contra el racismo (Kaseker, Amaral, Rocha y Perrude, 2024).

El presente texto muestra un escenario en el cual la UEL se configuró como un locus de acciones afirmativas importantes que se enfocaron en el trabajo realizado de 2022 a 2023, cuando la UEL avanzó hacia la consolidación de un estatus de IES que implementó, de forma permanente, un Programa Institucional de Lucha contra el Racismo.

Reflexiones sobre el concepto de raza y racismo

El movimiento enfocado en la formación teórica de los trabajadores y docentes de las IES, trae consigo inquietudes relacionadas a la búsqueda de subsidios teóricos para fortalecer el debate en el ámbito académico, porque no puede haber éxito si no se dan actividades que prioricen la estrecha relación entre la teoría y la práctica. En este sentido, Sánchez Vázquez (1997), sobre la praxis, defiende la articulación entre teoría y práctica como un elemento fundamental en la formación de personas, lo que considera a la teoría como una consciencia humana creativa y capaz de transformar, mientras que la práctica se alínea con las actividades productivas, políticas y sociales.

Queda clara la atención prestada al eje que busca la formación de personas y, por lo tanto, que busca profundizar y actualizar los conceptos que son importantes para este debate. Al inicio, el referente teórico fue llevado por exponentes de lo contemporáneo, que hablaron con conocimiento de causa sobre la cuestión del racismo de personas negras e indígenas; esto llevó a considerar que ambos segmentos han tenido problemas para legitimar este debate, que ya ha durado más de cinco siglos en la historia de Brasil.

Para moderar este debate fue necesario identificar autores con conocimientos específicos, poco genéricos sobre el tema y con una trayectoria de activismo militante o de investigación en el área, para dar una narrativa o carácter teórico y práctico que sólo la praxis de acción-reflexión puede dar. El debate inició con el reconocimiento de la presencia del racismo en las IES, y la comprensión de los conceptos de raza y racismo.

El concepto de raza ha sido debatido por intelectuales especializados como Almeida (2019) y Longhini (2021), un autor negro y una autora indígena que están fundamentados en el pensamiento de Munanga (2003), que era inicialmente una clasificación al respecto de animales y plantas usada en el campo de la Zoología y la Botánica. De este modo, el léxico englobó dimensiones temporales y espaciales cuando surgió el latín medieval para designar la descendencia o el linaje, lo que marcó a su vez las características físicas compartidas por el conjunto de personas (Munanga, 2003).

Al respecto del concepto de raza, Mbembe (2002) menciona:

> [...] el concepto de raza no existe como un hecho natural físico, antropológico o genético. La raza no es más que una ficción útil, una construcción fantasmagórica

> o una proyección ideológica, cuya función es desviar la atención de los conflictos considerados, bajo otro punto de vista, más genuinos -como la lucha de clases o la lucha de los sexos, por ejemplo. En muchos casos es una figura autónoma de lo real, cuya fuerza o densidad se debe a su carácter extremadamente móvil, inconstante y caprichoso (p. 28).

Almeida (2019) afirma que el racismo estructural surge a partir de la estructura de la sociedad, que normaliza y asume como verdad las normas y reglas que se basan en principios de discriminación racial, lo que puede ser visto como parte de un proceso social, histórico y político que elabora mecanismos para una discriminación sistemática. Sin embargo, el racismo como integrante de la estructura social no redime de responsabilidad a los individuos que cometen acciones de discriminación racial. Estos comportamientos individuales y procesos institucionales se derivan de una sociedad cuyo racismo es regla y no excepción.

De acuerdo con Krenak (2020), el racismo contra los indígenas se construyó a partir del proyecto colonial de negar las diferencias. Al comprenderse el orden racista que estructura la sociedad, las personas toman aún más responsabilidad en la lucha contra las prácticas discriminatorias y prejuiciosas, lo que lleva a un proceso en el cual el silencio es un dispositivo que mantiene el racismo. De esta forma, el racismo surge como consecuencia de la estructura social, y se manifiesta en las relaciones políticas, económicas, jurídicas e incluso familiares, lo que no es una patología social, ni un fallo institucional.

De acuerdo con Bertulio (2007), el Estado brasileño fue el agente principal de segregación racial debido a la legislación y el uso de la fuerza para reprimir y restringir el acceso de la población negra a derechos esenciales como la propiedad de la tierra, la preservación de su cultura y religión, y el acceso a cargos y espacios de poder, como la universidad.

El racismo institucional ejercido en la estructura jurídica realiza una de las violencias más específicas en el cotidiano de las personas negras en Brasil, ya sea por el sistema represivo institucionalizado -como cuando la policía ejerce el poder de control, represión e investigación deliberadamente en la población negra por la sencilla razón de pertenecer al grupo negro-; o debido al racismo individual que, en las vicisitudes de tal ideología, actúa directamente sobre los individuos al respecto del cumplimiento de su deber funcional (Bertulio, 2007, p. 69).

En el racismo institucional, las relaciones sociales se llevan a cabo a través de la desigualdad basada en la raza, lo que destaca en instituciones como órganos públicos de gobierno, corporaciones, empresas privadas, y universidades públicas o privadas.

El diálogo teórico con Santos (2015) permite comprender que "las causas del racismo se camuflan, no están a la vista, y sin embargo, sus efectos son tangibles" (p. 24). La fuerza del racismo institucional, de acuerdo con Santos (2015):

> [...] está en denunciar la discriminación racial escondida, y en llevar a la consciencia que no es posible esperar que, espontánea y voluntariamente, sucedan cambios en la condición social de la población negra, se necesita la inversión de las instituciones (p.24).

Enfrentar al racismo institucional significa enfrentar un fenómeno que se ha instituido histórica y socialmente para la dominación política, económica, social, cultural y religiosa. A partir de esto, Santos (2015) comenta que "entender la existencia del racismo en Brasil todavía es un tabú para gran parte de la sociedad" (p. 24).

El racismo institucional se manifiesta a través de mecanismos y estrategias que perpetúan la desigualdad social y están presentes en instituciones públicas. Específicos o no, estos dificultan la presencia de negros e indígenas en estos espacios. El acceso es difícil por los obstáculos presentes en las relaciones sociales que se reproducen en espacios institucionales y públicos. La acción siempre es violenta en la medida que atenta contra la dignidad humana. El concepto fue incorporado por los movimientos negros de América Latina, especialmente de Brasil, y ayuda a comprender la permanencia de la población negra en una situación de inferioridad debido a mecanismos que no se perciben socialmente.

De acuerdo con Almeida (2019), las instituciones públicas conviven con el racismo institucional a través de una práctica silenciosa que se nutre con la idea de la democracia racial, y es alimentada por diversos mecanismos de segregación racial que pueden pensarse como el silenciamiento del tema en los planes de estudio de la formación inicial y continua de los docentes.

Aunado a esta reflexión, Gomes (2021) amplía el pensamiento y destaca el rechazo o la invisibilización del racismo que refuerza la normalización y perpetúa estas prácticas perversas que provocan sufrimiento y dolor en la población racializada. De acuerdo con la autora, "[...] la desigualdad racial, mezclada con la perseverancia del mito de la democracia

racial, ha sido normalizada y sedimentada de tal forma que es capaz de producir inercia e indiferencia racial" (Gomes, 2021, p. 444).

La autora nos obliga a reflexionar de manera más incisiva sobre el tema al alertar que la indignación debe llegar acompañada de acciones efectivas. De acuerdo con Gomes (2021): "Se requiere superar la postura de indignación, desde la inmovilidad, en la Educación Básica y las IES", remarcando, así, sobre "el mito de la democracia racial, la ideología del blanqueamiento, y la diferencia entre la manifestación del prejuicio y las prácticas discriminatorias" (p. 447).

Esta discusión debe ocurrir tanto en la Educación Básica, las investigaciones de licenciatura y posgrado, como en las prácticas sociales que se expresan en la sociedad, una formación que, en el ámbito de la educación, debe guiarse por los principios de las Relaciones Étnico-Raciales (ERER).

Políticas antirracistas en Brasil

El debate sobre racismo en el ámbito de la Educación Superior inició cuando la sociedad brasileña llevó a discusión cuestiones acerca del racismo y su manifestación en diversos espacios, en una dinámica que demandó acciones para su lucha. Este debate se extendió en el periodo de post redemocratización del país al considerar la actividad del movimiento negro a favor de la Constitución de 1988, al incluir cláusulas antirracistas (Brasil, 1988).

La presión de los movimientos sociales, en especial en la segunda mitad de los años 90, exigió al Estado formular políticas públicas para reconocer las diversidades. En este contexto, la discusión sobre justicia social pasó a un sitio central en la producción de teoría y en el análisis e implementación de políticas públicas, entre ellas las de educación.

La ampliación del debate académico para formular políticas públicas (conferencias y seminarios), y la efervescencia de los debates sobre acciones afirmativas que procuraban corregir desigualdades históricas en el ingreso a la Educación Superior, desencadenaron un proceso de implementación de políticas de acción afirmativa, en especial de la cuota racial, que tuvo como eje promover la equidad. Resaltó, a su vez, las distintas manifestaciones nacionales e internacionales, como la Marcha Zumbi de los Palmares (1995), y la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia asociada, llevada a cabo en la ciudad de Durban, en África del Sur (2001).

Sin embargo, construir y aprobar estas legislaciones no sucedió de manera espontánea, fue resultado de la presión del movimiento social organizado como Movimiento Negro -el protagonista principal-, que, históricamente, ha luchado para dar expresión a la situación política y social de los negros en la sociedad brasileña.

A inicios de los 2000, la presión por implementar Políticas de Acción Afirmativa impulsó a las universidades a adquirir el compromiso social de apoyar en la formación de personas y de reflexionar sobre cómo luchar contra el racismo, ya que las IES están directamente relacionadas en este tema como un espacio de discusión y producción de conocimientos. Mientras tanto, también constituye un espacio de silenciamiento/ausencia de estos contenidos en los planes de estudio, y de la presencia del racismo.

Las universidades son territorios permeados por relaciones de poder (Mbembe, 2022) que tienen la capacidad de moldear e influenciar la vida académica, desde la estructura organizativa hasta las interacciones cotidianas. Se destacan los acuerdos implícitos o explícitos que privilegian a personas blancas pertenecientes a clases sociales altas, lo que mantiene la jerarquía racial que margina a las personas negras y otras minorías Bento (2022), denomina esta relación como "pacto de blanquitud". Es necesario analizar, poner en perspectiva, cuestionar y transformar esta dinámica para hacer posible la construcción de una universidad más justa y equitativa.

La lucha del movimiento social negro e indígena para expandir la Educación Superior generó el aumento de estos individuos en el espacio académico y, en consecuencia, amplió el desafío y la lucha por permanecer en la universidad. En este contexto surgió una pregunta que, para algunos, no tiene sentido hacer al considerar los conflictos sociales que ocurren en la sociedad brasileña, y por lo obvio de su respuesta: ¿es el mito de la democracia racial que produce elementos para comprender equivocadamente la convivencia armoniosa entre negros y blancos, y que propone que en Brasil no existe el racismo?

La Constitución Federal Brasileña (Brasil, 1988) habla de promover el bienestar de todas las personas sin discriminaciones. En el transcurso de este proceso de reivindicaciones fue que, impulsados por el movimiento social negro, se observaron avances con la promulgación de la Ley Núm. 10,639 (Brasil 2003), que fue actualizada con la Ley Núm. 11,645 (Brasil 2008) y con el aumento de dos artículos a la Ley de Directrices y Bases en la Educación Nacional (Ley Núm. 9,394) (Brasil, 1996) que incluyen obligatoriamente el tema

"Historia y Cultura Afro-Brasileña" en el plan de estudios oficial de la Red de Educación; así como la promulgación de la Ley Núm. 12,288 del 20 de julio de 2010 que se refiere al Estatuto de Igualdad Racial (Brasil 2010).

Por otro lado, se destaca que el Código Penal brasileño considera el castigo en casos donde esta igualdad de trato no se aplique. Desde el 12 de enero de 2023, tras promulgar la Ley Núm. 14,532 (Brasil, 2023), la práctica de insultos raciales pasó expresamente a formar parte de una modalidad de crimen racista, mientras que, y no es sorpresa, la violación de los derechos era denunciada; esto debido a que la intolerancia, el racismo, el prejuicio y la xenofobia permean nuestro cotidiano. Estos crímenes violentan la dignidad de las personas humanas y exhortan a la sociedad a exigir acciones más efectivas.

Las universidades necesitan asumir la responsabilidad de construir acciones con una perspectiva de educación antirracista. Es su responsabilidad, como instituciones de enseñanza, investigación y extensión, construir y hacer efectivas las políticas y medidas concretas para luchar contra el racismo.

Para ello, las instituciones deben reconocer la existencia del racismo en sus espacios. Sí, ¡hay racismo en la Educación Superior! El reconocimiento lleva a los debates a comprender las distintas formas en que se expresa (racismo estructural, institucional y recreativo). Está en las universidades ofrecer programas académicos que permitan discutir, de manera amplia, el racismo, sus orígenes y ramificaciones.

La institucionalización de la campaña de lucha contra el racismo

La UEL es una universidad pionera en la implementación de políticas de acción afirmativa para el ingreso de indígenas en la Educación Superior. Desde 2022 ha desarrollado un examen de ingreso específico para la población indígena a través de la Ley Estatal N° 13,134 (Paraná, 2001), que establece vacantes adicionales para este sector en las universidades estatales de Paraná, y que serían ampliadas a través de la Ley Estatal N° 14,995 (Paraná, 2006). Se destaca, además, el Programa de Estudiantes -Convenio de Licenciatura- PEC-G, de la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Secretaría de Educación, el cual todos los años recibe estudiantes de distintos países del continente africano que descubren, en el espacio universitario, las perversidades del racismo. Desde el 2004 se estableció la política de cuota en los posgrados para estudiantes negros que provienen de escuelas públicas (2021). Referente a los alumnos, 44 son indígenas y aproximadamente 4,000 estudiantes

autodeclarados negros. En el contexto de ampliar la presencia negra e indígena en la Educación Superior, la UEL ha sido objeto de tensiones y provocaciones para reconocer la presencia del racismo y construir acciones para su lucha.

De esta manera, con el objetivo de ampliar el diálogo, la institución presentó una campaña permanente para combatir la discriminación, los prejuicios y el racismo en sus instalaciones. La acción ha sido pensada y desarrollada en conjunto con el Movimiento Negro e Indígena (CUIA y ARTEIN), la Dirección Municipal de Políticas de Promoción e Igualdad Racial, el Consejo Municipal de Igualdad Racial y el Núcleo de Estudios Afro-brasileños de la UEL.

El escenario de esta historia es una campaña de lucha contra el racismo en la Educación Superior realizada en la UEL, donde se distingue al estado de Paraná, de la mano de sus órganos de apoyo, como referente en esta acción. La campaña "La UEL en la lucha contra el racismo", del año 2022, propuso acciones permanentes para la formación de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y trabajadores), en miras de combatir el prejuicio racial y el racismo institucional y estructural. La campaña nació de la necesidad de ampliar el diálogo sobre la presencia del racismo en la Educación Superior. Esta acción tuvo el apoyo de la Cátedra UNESCO "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina".

La campaña propuesta estaba activa pero con un ritmo lento, ya que, entre otras cosas, los obstáculos importantes surgieron por la falta de recursos humanos y financieros. De esta manera, se cuestiona: ¿cómo movilizar/dialogar con los grupos vulnerables que vienen, desde la UEL y la comunidad, sin un apoyo económico público? No se trata de culpar a la institución por las dificultades, sino de llamar la atención de los implicados en que no hay posibilidad de trabajo voluntario en esta área.

Se requiere mejorar el proceso para agilizar los trámites burocráticos internos, y buscar el financiamiento del gobierno del estado, para acelerar un trámite que, grosso modo, sufre por la ausencia de fomento para desarrollar los importantes trabajos propuestos en campaña. No basta con tener una coordinación dinámica y profesional de conocimientos específicos, se necesita un equipo comprometido en esta función -no es posible avanzar eficientemente a costa de que los docentes acumulen funciones de enseñanza, investigación y extensión, porque no estamos en una organización del tercer sector, sino en una universidad pública y en un trabajo institucional, por lo tanto, se necesitan recursos diversos.

En virtud de algunas contradicciones en el proceso, y en miras de atender estas dificultades, en agosto del 2022, la UEL, representada por la rectora Marta Regina Gimenez Fávaro, comenzó la planeación de acciones que atendieran distintos sectores, teniendo como público meta la comunidad interna (personal universitario, docentes y alumnos), y buscando ampliarlas gradualmente hacia la comunidad externa al tener diálogos con otras universidades, escuelas y la sociedad civil.

Para promover estas acciones estratégicas de manera conjunta y coordinada con la UEL, se requirió formar una comisión que llevara la campaña permanente de lucha contra el racismo dentro la institución a través de la Orden N° 4,126 del 30 de septiembre del 2022 (Universidad Estatal de Londrina, 2022), este documento incluyó a los trabajadores administrativos y los docentes.

La propuesta presentada al seminario en el marco de la campaña se guió dentro la formación de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y trabajadores), y buscó luchar contra el prejuicio racial, el racismo institucional y el estructural. Se inició desde la suposición de que la formación continua debe ser una acción permanente debido a que implementar estas políticas públicas para Promover la Igualdad Racial es un reto que lleva mucho tiempo. Por haber nacido en la lucha de los movimientos sociales, el aumento del número de plazas en la Educación Superior para la población negra e indígena tuvo como consecuencia que coexistió con los desafíos de permanecer en la universidad.

De este modo, la propu*esta se enfocó en ampliar y profundizar el debate acerca de la eficiencia de las ERER en el proceso de formación continua para los funcionarios públicos, docentes y alumnos de la universidad. Intentó, a su vez, especificar los conceptos que sustentan y guían las políticas públicas de acción afirmativa que se encuentran en esta formación.*

Campaña 2023: camino a la formación de una comunidad antirracista

El trabajo realizado en este seminario tuvo como acción inicial hacer un diagnóstico que buscaba identificar la manifestación del racismo en la Educación Superior. Para el diagnóstico se propuso lo siguiente: revisión documental y bibliográfica sobre el tema del racismo en Brasil, y revisión del racismo contra trabajadores, docentes y estudiantes negros e indígenas. Se realizó la revisión y el análisis de material audiovisual producido por la UEL en el periodo 2019-2020; y la escucha y el análisis del colectivo a partir del

material producido en la campaña "UEL en la lucha contra el racismo" (2020, 2021, 2022), por ejemplo: microvideos/registro de talleres, podcast y otros; selección y análisis de documentos producidos por la universidad a través del Consejo de Gestión y Promoción de la Igualdad Racial, el Movimiento Negro y otros colectivos; y la revisión, selección y análisis de reportajes periodísticos, informes e investigaciones académicas.

Gracias al análisis de los microvideos fue posible identificar las siguientes facetas de racismo en la voz de los estudiantes indígenas de la UEL: a) los estereotipos propios del colonialismo "El racismo oculto y su faceta dentro de la política hecha por no indígenas. El racismo vino de la colonización, que se sentía superior y consideraba inferiores a las culturas indígenas" (Alexandro da Silva, maestro en Ciencias Sociales); b) "La necesidad de conocer mejor las culturas indígenas y poder encontrar el fin del racismo en su contra" (Rodrigo Luís, etnia guaraní, académico de Medicina); c) "La falta de debate en las IES y los planes de estudio para la formación de licenciados (profesores); la historia real de trabajar con los indígenas presentes en las IES y la sociedad" (Damaris Filisbino Kaingang, licenciada en Letras Portuguesas); d) "IES. Hay una necesidad de ampliar el debate en los planes de estudio de todas las licenciaturas; IES, traer el pensamiento descolonial y la perspectiva teórica para avanzar dentro del debate" (Ana Lucia Ortiz, guaraní, Psicología); e) "El racismo genera incomodidad cuando es practicado por los compañeros del salón -como ser la última en poder entrar al salón o ser llamada descarada por no tener el perfil de Medicina. Me decían que debería haber elegido una carrera menos exigente, que mis sueños eran muy grandes. Un mensaje a negros e indígenas: no desistan." (Valéria Jacintho, guaraní, Handeva, licenciada en Medicina).

En este proceso de construir el diagnóstico también se organizaron grupos de discusión, círculos de conversación y eventos que contaron con la presencia de estudiantes negros e indígenas. Estos eventos fueron promovidos en la Campaña UEL de la lucha contra el racismo, que buscaba especificar cómo es que el racismo se manifiesta en la UEL. Los relatos revelaron nuevas facetas del racismo en la Educación Superior.

En resumen, el diálogo con estudiantes negros e indígenas que surgió de los eventos y círculos de conversación, nos permite elaborar una síntesis que evidencia los mecanismos que alimentan el racismo. Entre varios, destacamos: la ausencia de referencias negras e indígenas en los planes de estudio; la ausencia de discusiones sobre racismo en espacios de gestión de la universidad; el juicio de los estudiantes por el fenotipo; la minimización

de las situaciones de racismo; la dificultad de interpretar y reconocer situaciones de racismo ocasionadas por el analfabetismo racial; los diálogos prejuiciosos que se guían por estereotipos; y la ausencia de personas negras en cargos de toma de decisión.

La conversación con los colectivos negros e indígenas generó, a su vez, algunos apuntes para la lucha, donde se destaca: proponer acciones para la alfabetización racial de los profesores de cada departamento; la creación por parte de Rectoría de grupos de trabajo que reflexionen sobre cambios en los planes de estudio; la creación de grupos de trabajo que revisien la bibliografía para que los profesores usen en las aulas; realizar conferencias y talleres con actividades prácticas e ilustrativas, además de acciones reconstructivas; fortalecer la cavmpaña contra el racismo; descolonizar los planes de estudio y la formación de personas para debatir sobre el antirracismo; incluir políticas de permanencia; y abrir la discusión sobre la diversidad cultural de negros e indígenas.

Tras el análisis de documentos y conversaciones con investigadores y estudiantes negros e indígenas, el diagnóstico culminó con una propuesta de acción de lucha contra el racismo. Este diálogo ayudó a la estructuración del curso de Formación Continua de Educación Antirracista, destinado, en un inicio, a los funcionarios públicos. En esta etapa surgió la propuesta de las siguientes acciones: planeación y ejecución de cursos de formación continua para trabajadores con presencia de estudiantes negros e indígenas; producción de material didáctico (guías, folletos antirracistas, etc.); producción y divulgación de material informativo en redes sociales; revitalización estratégica de los canales de la defensoría institucional; y la organización de un grupo de estudiantes negros e indígenas para alimentar las redes sociales (Instagram).

Las acciones de campaña continuaron en el curso destinado a todos los trabajadores y trabajadoras de la UEL y la Secretaría de Recursos Humanos del municipio de Londrina. El grupo de trabajo se esforzó en hacer todo lo posible para promover la cooperación académica, técnica y científica entre las instituciones involucradas para buscar la erradicación del racismo.

La planeación del curso sucedió en el primer semestre del 2023 con varias reuniones para construir una metodología que abarcara las necesidades formativas de los trabajadores. Se buscó debatir la dimensión teórica que rodeaba el curso de alfabetización racial, y también que los estudiantes negros e indígenas pudieran estar dentro de este proceso de formación y traer, con sus relatos, su cosmovisión.

El diálogo fue constante hasta llegar a una estructura que atendiera los objetivos propuestos. Con una carga de trabajo de 32 horas, el primer módulo del curso se impartió los dias 31 de octubre, 14, 21 y 29 de noviembre del 2023. En un inicio, el curso fue impartido para directivos y jefes de división, y fue extendido posteriormente hacia otros sectores; docentes y estudiantes negros e indígenas administraron este proceso.

El primer módulo se tituló "Alfabetización racial", propuesta de discusión introductoria en el tema que buscaba promover una reflexión que permitiera interpretar los códigos y prácticas racistas que están en lo cotidiano. Por ello, el objetivo del curso fue: problematizar con los participantes la idea de raza como concepto central para el análisis y percepción de la realidad; discutir los conceptos ligados al racismo estructural, el racismo institucional y su implicación en lo cotidiano; identificar, contextualizar y excluir del vocabulario actitudes y expresiones racistas; y promover la reflexión sobre una educación antirracista. Esta acción marcó el inicio de un trabajo centrado en el eje de formación de una comunidad antirracista.

Es importante resaltar que la propuesta de formación continua de los trabajadores de la UEL y la Secretaría Municipal de Recursos Humanos inició a partir de las provocaciones y discusiones hechas en el grupo de trabajo de Lucha contra el Racismo, coordinado por la Fiscalía del Ayuntamiento de Londrina. La minuta del proyecto de formación se dio bajo la responsabilidad de la Secretaría Municipal de Educación de Londrina y del Consejo Municipal de Políticas para la Promoción de Igualdad Racial (CMPPIR y NEAB/UEL). La minuta del proyecto de formación fue analizada por el grupo y profundizada con el apoyo de otros colegas institucionales. En este contexto, la NEAB, el GPPIR, la Secretaría de RH del Ayuntamiento de Londrina (PML), la Vicerrectoría de Recursos Humanos de la UEL y el Servicio de Bienestar de la Comunidad (SEBEC), se involucraron en la estructuración del proyecto de formación continua a partir de la necesidad de educar a una comunidad antirracista, de acuerdo a lo propuesto por la campaña permanente de la UEL en la lucha contra el racismo.

Frente a la necesidad de capacitar a los trabajadores públicos en relación a la atención de la población negra, indígena y en situación de vulnerabilidad, se constató la importancia de implementar acciones antirracistas y de atención humanizada. El proceso de formación continua tomó en cuenta los siguientes principios: formación permanente y continua, acción intersectorial, interseccional e institucional.

En este proyecto se eligió la educación de una comunidad antirracista, con un eje articulador, impulsor y promotor de prácticas antirracistas que tenían el objetivo de promover el Curso de Formación Continua para los y las trabajadores de la UEL en colaboración con la Secretaría Municipal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Londrina, todo esto con la intención de enfrentar el racismo estructural e institucional.

El objetivo, además, fue dialogar con toda la comunidad universitaria (docentes, alumnos y trabajadores), el movimiento negro e indígena y la sociedad en general acerca del racismo; invitar a docentes y trabajadores a promover e intensificar las acciones de lucha contra el racismo en su cotidiano profesional; denunciar, de forma directa, las distintas expresiones de racismo; y valorar la población y la cultura negra e indígena al crear espacios de escucha en centros y departamentos sobre el prejuicio, la discriminación racial y el racismo.

El curso de formación fue desarrollado con muchos desafíos y preocupaciones, como se relató anteriormente, sin embargo, haberlo hecho fue considerado un avance por varias razones: en primer lugar, por marcar el rumbo de la lucha antirracista institucionalmente; en segundo, por la participación de dos Secretarías de Recursos Humanos; y, en tercero, por haber sido un curso pensado y estructurado en articulación directa con el movimiento negro e indígena.

La directora de Promoción de la Igualdad Racial del Ayuntamiento de Londrina destacó, en su discurso de inauguración, la importancia de este curso, donde resaltó que, [...] tan sólo por su propuesta de apertura, el curso supone un paso importante para reforzar las negociaciones destinadas a la lucha contra las desigualdades raciales y sociales en el sentido de construir una política que sea promotora de la igualdad racial con miras a reconocer que el racismo es un obstáculo para el bien de la sociedad, la impartición de justicia y la garantía de derechos de forma imparcial. Cabe señalar que sólo por la propuesta, señalada hoy en el marco de colaboración entre la UEL y el Ayuntamiento, de enfrentar con firmeza el racismo institucional y estructural, ya se considera un éxito, debido a que dichas instituciones cuentan, entre su personal, con uno de los mayores contingentes de trabajadores al servicio de la población londrina. Además del compromiso y de la voluntad política, es necesaria una dosis mayor de coraje para enfrentar el gran desafío impuesto por el fenómeno del racismo en nuestra sociedad (Beraldo, 2023, s/p).

El trabajo continuará en los próximos años con la extensión de cursos de formación continua para trabajadores y docentes, la inclusión de las Leyes 10,639/2023 y 11,645/2008 en los planes de estudio de Licenciatura y Bachillerato, y, a su vez, con la propuesta de organización del banco de datos de profesionales con formación específica para educar a profesores y personal universitario bajo una perspectiva descolonial y antirracista, además de reivindicar el financiamiento para la ejecución de estas acciones.

Destaca, además, la necesidad de divulgación de material didáctico antirracista (guías, panfletos y calendarios), y la creación de una materia de Educación de las Relaciones Étnico-Raciales en los planes de estudio de Bachillerato y Licenciatura. En esta dirección se registra la creación de un Grupo de Investigación proveniente del Departamento de Educación de la UEL, con el objetivo de desarrollar estudios e investigaciones sobre la Educación de las Relaciones Étnico-Raciales en colaboración con docentes y estudiantes de la UEL. Es un intento de sensibilizar a partir de referentes bibliográficos específicos de las culturas indígenas y afrobrasileñas para llevar a cabo las relaciones entre la Educación de las Relaciones Étnico-Raciales y su área de conocimiento y acción. La idea fue ampliar y fortalecer la presencia del tema en los planes de estudio de la UEL.

Consideraciones finales

El artículo presentó las acciones de una campaña de lucha contra el racismo en la Educación Superior del Estado de Paraná, en Brasil. Abordó el tema con el objetivo de expandir los fundamentos teóricos para ofrecer una educación que luche contra el racismo en las instituciones educativas. Se describieron las acciones de una campaña de lucha contra el racismo que buscó la educación de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y trabajadores).

Se reitera que la lucha contra el racismo inicia con el reconocimiento y la toma de consciencia sobre su existencia, lo que considera la estructura y la práctica en la institución. De esta manera, se necesita una mirada con perspectiva en las estructuras de las IES y las

personas que dan vida a este organismo institucional para la construcción de una posición política y pedagógica que rompa el racismo en todas sus formas. Este compromiso debe ser continuo y debe envolver todos los sectores y áreas de la institución.

Las actividades se realizaron hasta finales de 2023 y concluyeron con la impartición del Módulo Piloto para la Formación de Directivos de la UEL. El curso fue ejecutado por miembros del GT en colaboración con académicos indígenas y negros, posteriormente fue puesto a evaluación y aprobado como experiencia exitosa.

Con las acciones de formación continua para los trabajadores se buscó dedicar todos los esfuerzos a promover la cooperación académica, técnica y científica entre la PML y la UEL en áreas de acción de interés mutuo, especialmente en aquellas con énfasis en la lucha contra el racismo institucional/estructural y otras formas de violación de derechos a través de prácticas educativas antirracistas, descoloniales, interdisciplinarias, interseccionales e interinstitucionales.

Esta colaboración tuvo como objetivo la ejecución de actividades teórico-metodológicas que dieron lugar al desarrollo de materiales didácticos y artículos que, en su perfeccionamiento e innovación, tuvieron como piedra angular una formación más crítica, más humana y más dedicada a erradicar tanto el racismo como otras formas de violencia institucional y estructural.

El racismo estructural es un fenómeno que se presenta en las más diversas manifestaciones de la sociedad brasileña, imponiéndose como una de las facetas más agresivas y potentes del racismo institucional; se constató la necesidad permanente de alfabetización racial de los funcionarios públicos que ejecutan los servicios. La realidad de la población negra, en específico de la periferia, es la de poco o nulo acceso a bienes y servicios de forma eficiente.

Quedó en evidencia que el racismo institucional aparece de formas diversas, ya sea al impedir totalmente el acceso, o por una atención poco adecuada y deshumanizada. Frente a esto, la propuesta de educación para los funcionarios públicos se propone como una herramienta potente y eficaz para mejorar veloz y significativamente la prestación de servicios públicos, la relación interpersonal con los funcionarios y la transformación de las prácticas en el día a día de la actividad que se presta a la población.

Es claro que la formación continua de forma aislada no es suficiente para deconstruir el racismo estructural, y estructurado, que amalgama las relaciones en nuestra sociedad. A pesar de ello, esta herramienta es importante en el sentido de señalar posibilidades significativas para un cambio de cultura a mediano y largo plazo en la lucha contra el prejuicio, la discriminación racial y el racismo que permea en la sociedad brasileña.

Reflexiones pedagógicas en torno al racismo en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, México

Mariana Zulema Cano Varela
Kevin Gabriel Rivera
María Fernanda García Rodea
Ana Maty Bernal de Jesús
Alma Karina García Torres

Presentación

A lo largo de este artículo damos cuenta del seminario-taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina" convocado por la Red Interuniversitaria Educación Superior y Pueblos Indígenas de América Latina (Red ESIAL) en colaboración con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC) desarrollado por las y los estudiantes de quinto y sexto semestre del grupo 0001 de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, semestres 2023-2 y 2024-1.

Las y los estudiantes que conformamos el grupo somos jóvenes de entre 19 y 25 años, interesados en la educación intercultural en América Latina y en comprender los debates presentes en este campo. Quienes escribimos el presente artículo estamos comprometidas y comprometidos con la pedagogía, así como con nuestra formación profesional. Estamos convencidas y convencidos que la educación es un motor fundamental para impulsar la

transformación de la sociedad, no desde una mirada educacionista, sino como menciona Puiggrós (2023) como un horizonte de posibilidad.

Asumimos la tarea de problematizar en torno a la existencia del racismo y las distintas formas en las que está presente en nuestra Facultad ya que quienes transitamos y nos formamos profesionalmente en este recinto no podemos ser ajenos a una realidad educativa y social en la que prevalecen estructuras, mecanismos, dispositivos y prácticas que reproducen el racismo y la discriminación. Tal como afirma Mato "las IES forman a profesionales de todas las disciplinas que desempeñan papeles influyentes en todos los ámbitos sociales [...] erradicar el racismo en la Educación Superior es un requisito previo para erradicar el racismo en la sociedad" (Mato, 2023, p. 356).

El artículo está organizado en tres apartados. Inicialmente, describimos cómo fue el proceso del taller y nuestra participación en él. Enseguida, planteamos un panorama general de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (FFyL-UNAM). Posteriormente, describimos el desarrollo del diagnóstico participativo. En el penúltimo apartado, mostramos los principales hallazgos derivados del diagnóstico. Por último, compartimos en las consideraciones finales nuestra experiencia al participar en este importante proyecto.

Sobre el seminario-taller "Iniciativas para la erradicación del racismo en la Educación Superior"

A raíz de la publicación de la convocatoria en las redes sociales por parte de la Red ESIAL, y de las otras instancias participantes, quienes conformamos el grupo 0001 y cursamos la asignatura de Educación e Interculturalidad[2] del plan de Pedagogía del 2010 en el semestre 2023-2, nos dimos a la tarea de formular la carta de motivos, así como de cubrir el resto de los requisitos solicitados para formar parte del taller "Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina".

Una vez aceptada nuestra postulación iniciamos el camino bajo la coordinación de intelectuales críticos de distintas instituciones educativas que conforman la Red y cuyo proyecto pedagógico-político apuesta por el combate y la erradicación del racismo en

2 En el plan de estudios 2010 de Pedagogía, la asignatura se presenta como optativa en quinto y sexto semestre.

las Instituciones de Educación Superior y con ello la transformación de la sociedad. ¡Tarea nada sencilla!

Nuestra participación como FFyL-UNAM se sumó a la de siete instituciones de nivel superior de México (Universidad Autónoma de la Ciudad de México plantel San Lorenzo Tezonco, UACM y Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, CIESAS) así como de distintos países de la región (Universidad Nacional Autónoma de Managua, Nicaragua; Universidad Nacional de Colombia, Sede la Paz; Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Medicina, Argentina; Universidad Cidade de Sao Paulo y Universidad Estadual de Londrina, Brasil).

El seminario-taller tuvo una duración de nueve meses (abril-diciembre) a lo largo del año 2023, lo que implicó que dos generaciones que cursaron la asignatura fueran partícipes del diseño e implementación de dicho seminario-taller junto con la Mtra. Alma Karina García Torres, titular de la asignatura.

A lo largo del proceso, la revisión documental y el diseño del diagnóstico participativo resultaron actividades que se articularon con el programa de la asignatura Educación e Interculturalidad 1 y 2, lo que favoreció su desarrollo. Sin embargo, al mismo tiempo se identificó que el tema del racismo en las Instituciones de Educación Superior no había sido abordado por parte de las y los estudiantes, lo que implicó un proceso de sensibilización incluso al interior del grupo.

Además de analizar y discutir ¿qué es el racismo?, ¿cómo se vive en nuestras IES?, a lo largo del taller se planteó como un objetivo el diseño e implementación de un diagnóstico participativo. En este sentido el grupo se dio a la tarea de desarrollar una serie de actividades en torno a dicho objetivo.

Un acercamiento a la FFyL

Problematizar en torno al racismo y las formas en las que está presente en la FFyL nos lleva a situar históricamente la conformación de este espacio. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ha desempeñado un papel protagónico en la historia de México y por supuesto en la formación de las y los profesionistas en ámbitos disciplinares muy diversos. Sus tareas sustanciales son: docencia, investigación y difusión de la cultura, así como su carácter público, autónomo y laico le otorgan sentido como uno de los proyectos más importantes de México en cuanto a referente del presente y el futuro de nuestro país.

Desde su fundación en 1551, la UNAM, ubicada en la Ciudad de México[3] ha concentrado en sus aulas núcleos académicos consolidados. Actualmente su enseñanza se divide en cuatro áreas, la primera es Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías; la segunda Ciencias Biológicas y de la Salud; la tercera Ciencias Sociales; y la cuarta Artes y Humanidades[4].

Hoy en día, en el ciclo escolar 2022-2023, la UNAM, cuenta con 327 682 alumnos y 42 615 docentes (para más información respecto a estos datos véase anexo 1). Las cifras de alumnos y docentes en la UNAM no excluyen la posibilidad de que exista racismo dentro de la institución, ya que, a pesar de ser una Universidad reconocida por su pluralidad y diversidad, es importante considerar que el racismo puede manifestarse en actitudes, comportamientos y estructuras institucionales.

Ahora bien, al igual que la Universidad, la FFyL tiene un origen colonial desde la fundación en 1551 de la Facultad de Artes de la Real y Pontificia Universidad de México en el periodo virreinal de la Nueva España. A partir de este antecedente la Facultad se fue conformando cada vez más como una institución referente de las humanidades.

La conformación histórica (véase anexo 2) de la Facultad da cuenta del desarrollo de las artes y humanidades como ámbitos disciplinarios fundamentales para la sociedad, así como de la tradición moderno-occidental que en dichos ámbitos se fraguó y a partir de la que se construye el conocimiento.

En la actualidad, la Facultad se posiciona como la entidad de docencia número ocho de la UNAM y ocupa el quinto lugar en relación con su multidisciplinariedad. Es la única entidad de la UNAM dedicada enteramente a la docencia, investigación y preservación de las humanidades. Concentra la mayoría de los planes de estudio en nuestra área con 24 programas: 16 licenciaturas en escolarizado (Administración de Archivos y Gestión Documental, Bibliotecología y Estudios de la Información, Desarrollo y Gestión Interculturales, Estudios Latinoamericanos, Filosofía, Geografía, Historia, Letras Clásicas, Letras Hispánicas, Letras Modernas, Literatura Dramática y Teatro, Pedagogía), seis en Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAyED) (Bibliotecología y

3 Capital de México; en la ciudad también se encuentra el campus central universitario mejor conocido como Ciudad Universitaria (CU).

4 La UNAM cuenta con 133 programas de estudio a nivel licenciatura y 42 programas de posgrado.

Estudios de la Información, Geografía, Historia, Literatura Hispánica, Literatura Moderna y Pedagogía; todas ellas representan la cuarta parte de todas las licenciaturas SUAyED de la UNAM) y dos de educación a distancia (Bibliotecología y Estudios de la Información y Pedagogía) (Facultad de Filosofía y Letras-UNAM, 2023).

Ahora bien, para el semestre 2024-1 se tiene registro de que en la Facultad están inscritos 10 877 alumnos y cuenta con 1 696 docentes (para más información respecto a la distribución de alumnos véase anexo 3).

Como se puede apreciar, la FFyL representa una entidad histórica compleja en términos de la oferta académica y de población estudiantil, docente y personal administrativo que la conforman. Que no se problematice el racismo y las dimensiones que adquiere, en relación con la formación de quienes transitamos en los pasillos y aulas, implica encubrir los sesgos racistas que como profesionistas reproducimos en nuestras prácticas.

El desarrollo del diagnóstico participativo

Un aspecto fundamental en la realización de cualquier proyecto de intervención es contar con conocimiento básico sobre el contexto y la problemática en torno a dicha intervención. En este sentido, la realización de un diagnóstico participativo se convirtió en una tarea primordial. Se trata de una estrategia que permite conocer mejor las problemáticas que se presentan en cierto territorio a partir del análisis y reflexión del conocimiento de la realidad, los problemas y sus causas. Además, permite revelar el punto de vista de las personas involucradas en torno a dichas problemáticas y, desde ahí, asuman un posicionamiento crítico al respecto.

La participación de las y los actores, no sólo en el desarrollo del diagnóstico sino desde su diseño, respondió a varios principios:

- Inicialmente, al protagonismo que tienen las personas en la definición y comprensión de aquellos fenómenos y problemas que les atañe por sus afectaciones directas.
- En segundo lugar, al posicionamiento que ocupan para visibilizar dicho problema en la escena pública, en este caso en la vida universitaria de la Facultad.
- En tercer lugar, al asumir que las y los estudiantes y profesores (de forma personal o colectiva a partir de organizaciones de carácter autónomo) tenemos la capacidad de transformar las situaciones que nos afectan negativamente, es decir somos agentes para la transformación.

La primera fase del diagnóstico fue realizada en el semestre 2023-2 (febrero-julio). El objetivo general consistió en identificar las formas en las que se expresa el racismo y el impacto que tiene en la FFyL-UNAM para desarrollar colectivamente propuestas y acciones contundentes que combatan dichas expresiones. Asimismo, se buscó reconocer a las y los estudiantes y docentes pertenecientes a pueblos y comunidades afromexicanas e indígenas, para visibilizar su presencia y participación en la cultura universitaria.

Para llevar a cabo el diagnóstico, se delimitaron tres líneas de acción:

1) Recolección de datos. Problematizar en torno al racismo en las IES implica indagar en aspectos que van desde el acceso de la población indígena y afrodescendiente a la Educación Superior en términos de porcentaje hasta aspectos curriculares, extracurriculares y de vinculación universitaria. Esta línea de acción se centró en ello.
2) Conformación de un equipo interactoral. El carácter participativo del diagnóstico supone contactar e involucrar a los distintos actores que intervienen en la problemática, por lo que esta línea de trabajo buscó el acercamiento con autoridades, las y los coordinadores, así como con programas existentes en la Universidad que focalizan su atención a la atención de la población indígena y afromexicana, tal es el caso del Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad (PUIC-UNAM).
3) Recuperación de testimonios. El trabajo en esta línea consistió en el acercamiento y diálogo con las y los profesores, estudiantes indígenas y afromexicanos que forman parte de la comunidad universitaria con el propósito de reflexionar en torno a las prácticas, acciones, experiencias universitarias atravesadas por el racismo, además de contar con un panorama general sobre cómo se experimenta el racismo en la Facultad.

En cada una de las líneas se señalaron actividades, tareas, responsables, fechas tentativas (por la disponibilidad de cada uno de los colaboradores) y coparticipantes (véase anexo 4). Cabe mencionar que en el desarrollo de cada línea se enfrentaron distintos obstáculos que incidieron en la profundidad y alcances del diagnóstico.

Al mismo tiempo, el carácter participativo de la propuesta le otorgó sentido y relevancia al conocimiento que se obtuvo sobre la situación del racismo en la Facultad,

en un primer acercamiento, desde una perspectiva crítica e histórica que también nos permitió comprender la vigencia de dicho problema.

La segunda fase del diagnóstico se realizó en el semestre 2024-1, se tomó como referencia el diseño elaborado por las y los estudiantes del semestre anterior (2023-2). Se conformaron tres equipos para dar continuidad al trabajo realizado.

Hallazgos y evidencias

Natividad Gutiérrez (2021), del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, indicó que el racismo en México es a causa de la profunda desigualdad social y junto con la intolerancia pueden adoptar diversas formas, desde la negación de los principios básicos de igualdad de las personas hasta la instigación del odio étnico que puede llevar al genocidio y el desplazamiento forzado, los cuales destruyen vidas y fraccionan comunidades.

El racismo causa un enorme sufrimiento a millones de personas en todo el mundo debido a que impide la movilidad social, genera esclavitud y desigualdad en ámbitos como el ideológico económico, educativo y cultural.

También, el racismo se nutre de ideologías que fomentan la inferiorización y la dominación, y como toda ideología requiere de desinformación y analfabetismo, por lo que el recuento y actualidad del pasado debe ser un recordatorio permanente de este flagelo si queremos combatirla.

Daniel Mato (2023) explica que el racismo en la Educación Superior no es un fenómeno aislado, sino que está enraizado en estructuras sociales, políticas y económicas más amplias. Estas estructuras generan desigualdad en el acceso y la permanencia en la Educación Superior para las personas que pertenecen a grupos minoritarios, a su vez, se traduce en la reproducción del racismo en las instituciones educativas.

La identificación del racismo estructural es fundamental para la eliminación de las barreras que impiden el acceso y la permanencia de las personas que pertenecen a estos grupos minoritarios en la Educación Superior. Mato (2023) propone tres dimensiones:

1) La dimensión institucional: se refiere a las políticas y prácticas institucionales que discriminan a las personas de grupos minoritarios en el acceso y permanencia en la Educación Superior.
2) La dimensión simbólica: son los estereotipos y prejuicios que se tienen sobre las personas de grupos minoritarios, lo que se traduce en prácticas discriminatorias.

3) La dimensión relacional: se refiere a las relaciones entre los diferentes grupos en la Educación Superior y cómo estas relaciones pueden perpetuar el racismo.

La eliminación del racismo en la Educación Superior requiere la identificación y abordaje de las estructuras que lo sostiene, para ello se hace necesario realizar una evaluación crítica de las políticas y prácticas institucionales de los estereotipos y prejuicios que tienen sobre los grupos minoritarios, así como de las relaciones entre los diferentes grupos en el ámbito educativo, sólo así se podrían establecer medidas efectivas para erradicar el racismo de la Educación Superior y una educación inclusiva y equitativa para todas las personas.

En relación con lo anterior, el análisis de datos estadísticos respecto al acceso de las y los jóvenes indígenas y afromexicanos a la Educación Superior en México —en general— y en la Facultad de Filosofía y Letras —en particular— da cuenta, en principio, del racismo institucional que enfrentan.

Según el Censo de Población y Vivienda 2020, en México, la población de entre 15 y 29 años es de 31 221 786, lo que representa la cuarta parte de la población. En este grupo 19 de cada 100 jóvenes se identifican como indígena y 2 de cada 100 como afrodescendientes (INEGI, 2020), sin duda las juventudes adquieren protagonismo frente a las condiciones críticas y adversas que las sobredeterminan (Puiggrós, 2023).

En relación con el ámbito educativo del total de población HLI (hablante de lengua indígena) 31.4% (2.3 millones) está en edad escolar (de 3 a 22 años). El grupo de 15 a 22 años que corresponde a Educación Media Superior y Superior Representa 13% (CONEVAL, 2022).

Por otro lado, del total de la población hablante de lengua indígena (HLI) en edad escolar 61.3% asiste a la escuela, equivalente a 1.2 millones de habitantes. eso quiere decir que 38.7% no asiste a la escuela, es decir, 4 de cada 10 personas indígenas en edad escolar no van a la escuela. En el nivel Medio Superior, es decir, para los jóvenes de 18 a 22, el porcentaje de asistentes es apenas de 17.2%. Asimismo, hay una brecha importante entre los jóvenes en edad escolar que habitan en el ámbito rural y quienes viven en el ámbito urbano: mientras que en el ámbito rural sólo 14.9% de jóvenes HLI de 18 a 22 años asiste a la escuela, en el ámbito urbano esta proporción es de 21.1% (ambas cifras son muy bajas). Una conclusión es que en el caso de la Educación Media Superior y Superior es más fácil acudir a la escuela cuando se radica en las ciudades (CONEVAL, 2022). Un dato revelador

corresponde a la brecha de la proporción porcentual de asistencia escolar con la población no HLI que corresponde a 23.6 puntos porcentuales. En resumen:

> Del grupo de 18 a 22 años, el 40.7% del total de no indígenas asisten a la escuela, frente al 17.2% de los indígenas. Del total de mujeres indígenas de 18 a 22 años, solo el 16.5% asiste a la escuela, en cambio, esta proporción para los hombres indígenas llega al 17.8%. En otros términos, en este grupo etario persisten marcadas desigualdades relacionadas tanto con la condición étnica como con el sexo (CONEVAL, 2022, p. 25).

En el caso de la UNAM se tiene el dato que sólo 1% de la población se declara perteneciente a alguna comunidad indígena o afrodescendiente; sin embargo, más allá de esta cifra, existe un desconocimiento acerca de esta población. En el caso de la FFyL no se tienen cifras certeras al respecto, lo que nos deja con una serie de cuestionamientos relacionados con lo que Mato (2023) plantea acerca de los factores que configuran el racismo estructural.

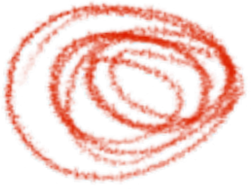
Por otra parte, sabemos que otras instituciones de la UNAM pueden contar con datos generales respecto a las y los estudiantes indígenas y afromexicanos, tal es el caso del Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad cuenta con el Sistema de Becas para Estudiantes Indígenas y Afrodescendientes (SBEI) el cual brinda apoyos económicos (en el 2023 el monto de la beca fue de 3 087 pesos) y tutorías.

De acuerdo a los datos reportados hasta el 2022, de 970 becarios apoyados 142 son de nivel bachillerato, 4 de posgrado y 824 de licenciatura; 18 personas son de origen afrodescendiente, el resto se divide en los pueblos originarios. De los estudiantes de licenciatura, 36 se encuentran inscritos en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) y están distribuidos por carreras de la siguiente manera: Pedagogía 17 estudiantes, Lengua y Literaturas Hispánicas 4, Historia 5, Desarrollo y Gestión Interculturales 2, Estudios Latinoamericanos 2, Bibliotecología y Estudios de la Información 1, Filosofía 1, Filosofía SUA 1, Geografía SUA 1, Lengua y Literaturas Modernas Inglesas 1 y Pedagogía SUAyED 1.

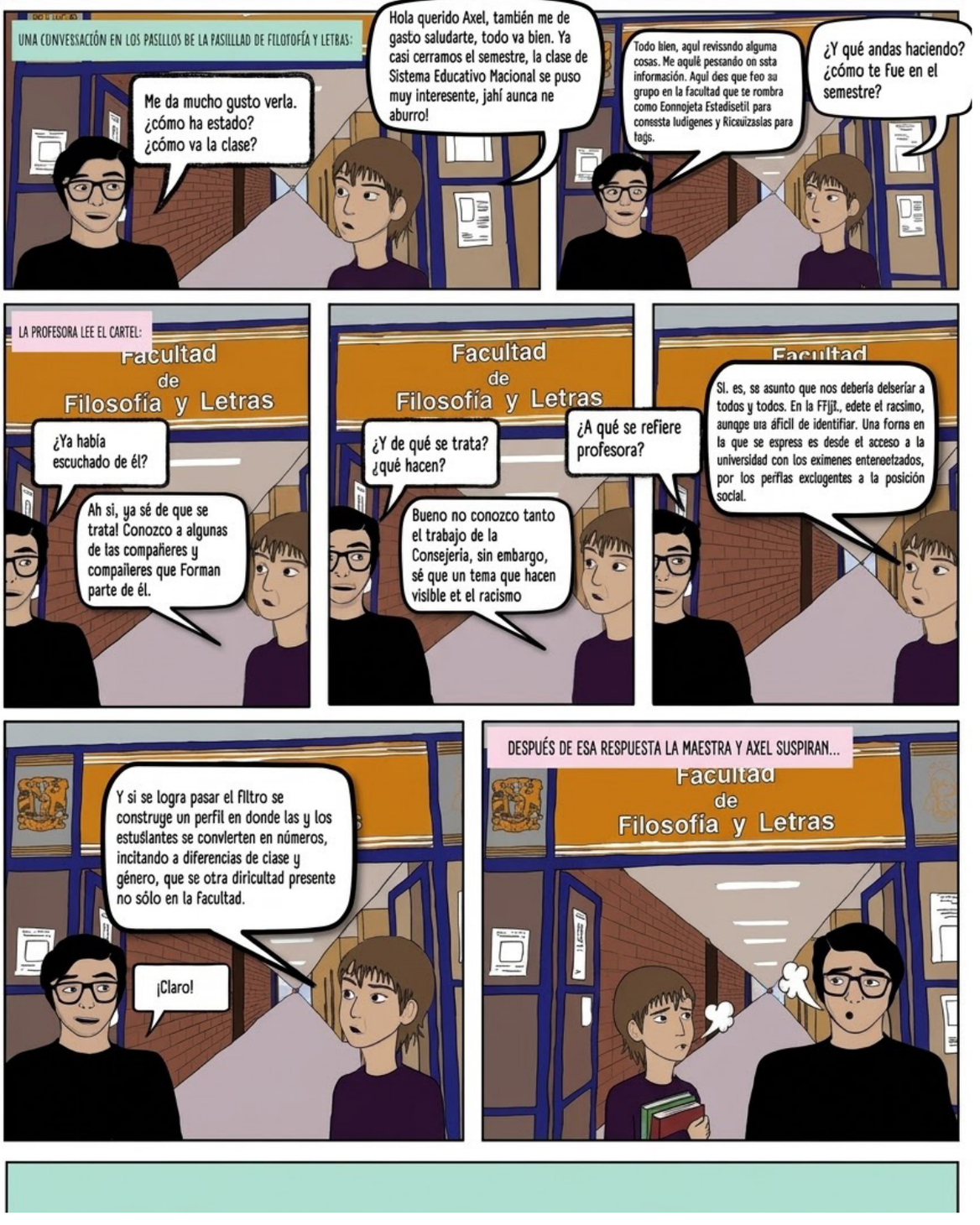
Lo anterior nos permite reconocer que, si bien la UNAM cuenta con datos sociodemográficos respecto al estudiantado para fines administrativos y escolares, esto no necesariamente impacta en los ámbitos académico, curricular y social de las facultades, en este caso de la FFyL. Reconocemos que un paso importante para combatir el racismo en las Instituciones de Educación Superior corresponde a la visibilización de la población

en el contexto universitario. Sin embargo, hace falta mucho más que esto. Se requiere impulsar la reconfiguración de los espacios universitarios para dar cabida a los saberes, lenguas, culturas, corporalidades y en general, a las experiencias de las y los estudiantes. En el caso de la FFyL-UNAM implica abrir las artes y humanidades al diálogo intercultural, irrumpir el carácter hermético de los campos disciplinarios para posibilitar el diálogo de saberes (Restrepo, 2011; Salinas, 2019). ¡El camino aún es muy largo!

Por otro lado, en relación con el trabajo desarrollado en la tercera línea del diagnóstico, nos dimos a la tarea de llevar a cabo un acercamiento a distintos actores de la Facultad, entre ellos a profesoras del Colegio de Pedagogía y a estudiantes que también forman parte de la Consejería Estudiantil para Personas Indígenas y Racializadas. Sus testimonios en torno al racismo en la IES y las formas en las que lo han vivido se retomaron para elaborar el cómic "Todas las voces suman" ¡Te invitamos a leerlo!



Todas las voces suman




Y LA CHARLA SIGUIÓ.
Facultad de Letras
Ah entonces de eso trata la Consejeria.
Yo creo que si, supongo que son temas que reflexionan.
Yo por ejemplo, en mis clases trabajo algunas temáticas que se relacionan con lo que estamos conversando: escuelas en territorios rurales, indígenas y campesinos, normales rurales y visibilización de maestros y maestras y, finalmente, el monitoreo comunitario campesino. Nunca me aburro!
¡Wuo! ¡Interesante!
SE UNE A LA CHARLA UNA COMPAÑERA DE LA CONSEJERÍA.
Hola, hola, justo estábamos hablando sobre lo que hacen en la Consejeria, ¡que bueno que te vemos!
¡Claro! A mi también me da mucho gusto verlos.
¡Hola queridal, qué buene verte. A ver si tú nos puedes hablar más sobre lo que hacen en este grupo.
Estábamos hablando de lo importante que es visibilizar el racismo en la FFyL, y cómo lo viven las y los estudiantes, así como la comunidad universitaria en general. Yo, por ejemplo, creo que es fundamental aplicar y crear talleres de sensibilización antirracista, en donde se traten temas de género, de clase, de raza como categoría política.
Por eso pensamos en la Consejería, como un espacio de diálogo, para compartir experiencias, saberes y demás, para contribuir a la sensibilización de la comunidad estudiantil acerca de la existencia de estudiantes de pueblos originarios.
Si esto estaría muy bien, hacen falta esos espacios para conversar y reflexionar juntos/as.
Facultad de Filosofía y
¿Qué bien! Es que hacen falta espacios para conocer las historias de vida, espacio de reconocimiento mutuo, generar comunidad y crear espacios de encuentro.
Si son necesarios estos espacios. Por ejemplo, en la Consejería podemos compartir nuestras historias, nuestras experiencias...
Y es que todas y todos tenemos algo que decir, algo que compartir ¿no?
Filoso
Asi es, todas y todos tenemos algo que decir. Yo. por ejemplo, a partir de este espacio y de las reflexiones que hacemos ahí pude asumirme como una persona racializada. De la Ciudad de México, pero mi madre es de la Sierra Norte de Oaxaca.
¿A qué te refieres?
Facultad de Filosofía y Letras
¡Qué importante reconocerte y nombrarte desde ese lugar!
Mi mamá habla Zapoteco y yo también pero no en su totalidad.
Ah si claro, porque además de ser importante para ti, cuando lo compartes con nosotros podemos reconocer que tienes otras experiencias y saberes.
Me da gusto que pienses así. Es que aquí mismo he observado discursos que son violentos sobre las personas indígenas, aunque no hayan sido dirigidos hacia mi.
¿Cómo cuales?
¿Nos podrías contar?


TODAS LAS VOCES SUMAN
En alguna clase a un profesor le parecía divertido decir: "Tienen la cara de nopal y aun así se atreven a querer hablar inglés"
DESPUÉS DE ESCUCHAR EL TESTIMONIO AIEL Y LA PROFESORA ESTABAN INDIGNADOS.
Posteriormente esa asignatura la di de baja y ya no la cursé con ese profesor por sus "comentarios divertidos".
¡Qué fuerte! No espero que un profesor o profesora de esta Facultad se exprese así.
Pues así fus. Otro tema qus hemos comentado en la Consejerla es sobre las dificultades que mis compañeras y compañeros de la CEPI kslon tenido para soliciter la beca de pohlsciones indígenas y afrodescendlentes.
Entonces... ¿Consideras que en la Facultad hay racismo?
Letras
Si y no solo la Facultad. Toda la universidad lo es, porque hay racismo interiorizado, que se ve reflejado en los discursos y percepciones que se tienen de las comunidades originarias.
LA CHARLA SEGUTA:
Además, hay una infantilización de los pueblos originarios y cierta percepción de inferioridad, porque se tiene la idea de que ellos están a la espera de ser salvados.
Es cierto, en ocasiones he escuchado el discurso de compañeras y compalieres en el que expresan que las comunidades originarias no tienen una preparación o un saber valioso que aportar a la Universidad.
Tienen razón, ese tipo de comentarios son más frecuentes de lo que pensamos.
Entonces, ¿consideras que la Facultad toma en cuenta las diversidades culturales, lingüísticas de sus estudiantes y docentes?
Considero que, si hay un discurso en la Facultad que quiere visibilizar, dar voz y ciertos problemas que existen respecto al racismo, pero tampoco creo que se su prioridad ¿sabes? Siento que no es su foco prioritario.

Todas las voces suman



Créditos

Diseño: María Fernanda García Rodea, Mariana Zulema Cano Varela, Kevin Gabriel Rivera, Alma Karina García Torres y Ana Maty Bernal de Jesús

Edición: Kevin Gabriel Rivera

Ilustradora: Ariadna Mirina Rubio Rodríguez

Participación de:

Consejería CEPIR

Profesora del Colegio de Pedagogía

Mato (2023), alude a las formas en las que está presente el racismo sólo con fines analíticos ya que como podemos ver desde las historias que nos cuentan la profesora y las estudiantes, el racismo representa una configuración compleja, multidimensional y multifactorial a partir de la cual los sujetos se configuran racialmente.

Consideraciones finales

Testimonios del equipo de trabajo

Ana Maty Bernal de Jesús: Participar en el seminario-taller "Erradicación del Racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina" no sólo fue una experiencia académica, también representó la oportunidad para una profunda reflexión personal sobre mi formación como pedagoga y como mujer comprometida con la justicia social. Es por ello que, reconocer la presencia del racismo dentro de Facultad fue un paso crucial en este proceso, ya que me permitió cuestionar mis propias formas de relacionarme y el sistema en el que estamos inmersos.

Además, a través del análisis de las diferentes manifestaciones del racismo dentro de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y la colaboración con compañeras y compañeros de diferentes generaciones, dimensioné la complejidad y la urgencia de reconocer y mencionar que el racismo existe.

Por lo que considero esencial reconocer que la responsabilidad de abordar el racismo no recae únicamente en las personas directamente afectadas, es una tarea que nos compete a todas las personas, ya que seguramente —en algún momento de nuestras vidas— también hemos vivenciado el racismo, sólo que no lo identificamos porque aún no reconocíamos su existencia.

Mariana Zulema Cano Varela: La participación en el seminario-taller "Erradicación del Racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina" me atravesó en tres sentidos: como mujer, como hija y como estudiante. El primero fue el más significativo, ya que me hizo dar cuenta de las condiciones socioestructurales que las mujeres tenemos que enfrentar para posicionarnos como sujetas políticas, al inicio es imperceptible y hasta negado, por lo que el racismo puede escabullirse y normalizarse si no nos damos cuenta de ello.

El segundo y el tercero me hacen mirar mi propia historia familiar, pocas mujeres hemos tenido la oportunidad de tener una Educación Superior, lo cual me permitió contrastar que el camino minado que se vive en las Instituciones de Educación Superior a causa del mismo, trastoca varios aspectos de nuestra vida intergeneracional a diaria y por ello es fundamental poner el tema en la mesa, quizá este diálogo coadyuve a disipar la indiferencia con la que a veces se mira el asunto.

Kevin Gabriel Rivera: Cuando entras en una carrera de humanidades, tarde o temprano sabes que tendrás que ponerte frente a temas que pueden representar en la mayoría de la sociedad un tabú, incluso, se puede llegar a pensar que hay temas que pasaron de lado en la agenda pública pues ya han sido superados. El racismo es uno de estos temas, en lo personal, al entrar a un salón de 5° semestre y decir "existe racismo dentro de la universidad", fue un shock, pues dentro de mi mente solo pasaban actos físicos, gente gritando o humillando a otro por su color de piel, ignoraba por completo el que existiera otra forma de racismo, lo cual es alarmante pues llegar a la segunda mitad de la carrera e ignorar esta situación, debería ser un tema focal para la institución.

Hoy después de participar en este taller, veo una transformación en cómo comprender la realidad, si bien el discurso que se escuchaba durante el semestre era "¿y esto para qué?", cuando uno entra de lleno a los temas, puede observar que sí existe el racismo de formas diferentes y que es un problema al cual hay que atender, que la Universidad no debe hacer caso omiso como lo está haciendo y que es trabajo de todos nosotros el hacer que estos temas entren en las conversaciones de los pasillos e irlos trascendiendo día con día.

María Fernanda García Rodea: Tener la oportunidad de participar en el seminario-taller "Erradicación del Racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina" ha sido una experiencia gratificante como pedagoga en formación. Hacer caso omiso a temas tan complejos y tan vívidos día con día como la violencia, el acoso, el racismo, sería incluso un insulto a la profesión pues al aceptar una diversidad en las instituciones de cualquier índole debe haber un respeto, tanto de la comunidad estudiantil como de autoridades y trabajadores que se debe "cumplir" de manera horizontal. Este trabajo me hizo forjar una reflexión en las acciones cotidianas con mis pares y a querer transmitir el respeto a las generaciones futuras, especialmente con las infancias, ya que estas prácticas se normalizan y trascienden en la educación de las niñas y los niños hasta

la edad adulta que efectivamente, se refleja en las universidades, como en la FFyL, que va más allá de estereotipos e ideologías, desde un nivel económico o el lugar de origen; el racismo pega tanto que incluso los mismos alumnos se auto perciben como personas vulnerables, alejando esa aceptación de saberes y de una identidad de pertenencia dentro de la Universidad. Con todo lo anterior, considero que se deberían tomar más acciones dentro de las facultades para crear un ambiente donde ni siquiera sea necesario decir "hay racismo en la facultad", donde simplemente todos seamos aceptados por cómo somos, sin miedo a expresarnos. Así que, espero que el trabajo tenga más alcance para que las personas puedan hacer una reflexión sobre estas prácticas que se hacen dentro y fuera de las universidades, porque, aunque sabemos que es una urgencia que se debe atender, las autoridades y la misma comunidad muchas veces se alejan del problema.

Referencias

CONEVAL (2022). Educación para la población indígena en México: el derecho a una educación intercultural bilingüe. México: CONEVAL. Recuperado de: https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Educacion_poblacion_indigena.pdf

Dirección General de Orientación y Atención Educativa (2020). Carreras por áreas del conocimiento y campo ocupacional. Recuperado de: https://www.orienta.unam.mx/UNAMORIENTA/pages/carreras.html

Diversidad Cultural e Interculturalidad (2014). Misión, visión y objetivo. Recuperado de: https://www.nacionmulticultural.unam.mx/portal/puic/mision_vision_objetivo.html

Facultad de Filosofía y Letras (2024). Tercer informe de actividades 2023. Recuperado de: https://www.filos.unam.mx/wp-content/uploads/2024/04/3er-informe-ffyl.pdf

Mato, D. (2023). "Capítulo 11. Contextualizar y desagregar la idea de "racismo estructural" para erradicar el racismo en la Educación Superior". En G. Cazarny, C., Navia, S. Velasco y G. Salinas. (Coords.), Racismos Y Educación Superior en Indo-Afro-Latinoamérica (pp. 337-368). Buenos Aires, Argentina: UPN-Clacso.

Pedrotta, V. (s.a.). Etnicidad. Recuperado de: https://www.teseopress.com/palabrasclavefronteras/chapter/etnicidad/

Portal de Estadística Universitaria (2024). La UNAM en números, 2023-2024. Recuperado de: Portal de Estadísticas Universitarias (unam.mx)

Puiggrós, A. (2019). La escuela plataforma de la patria. Recuperado de https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15511/1/La-escuela.pdf

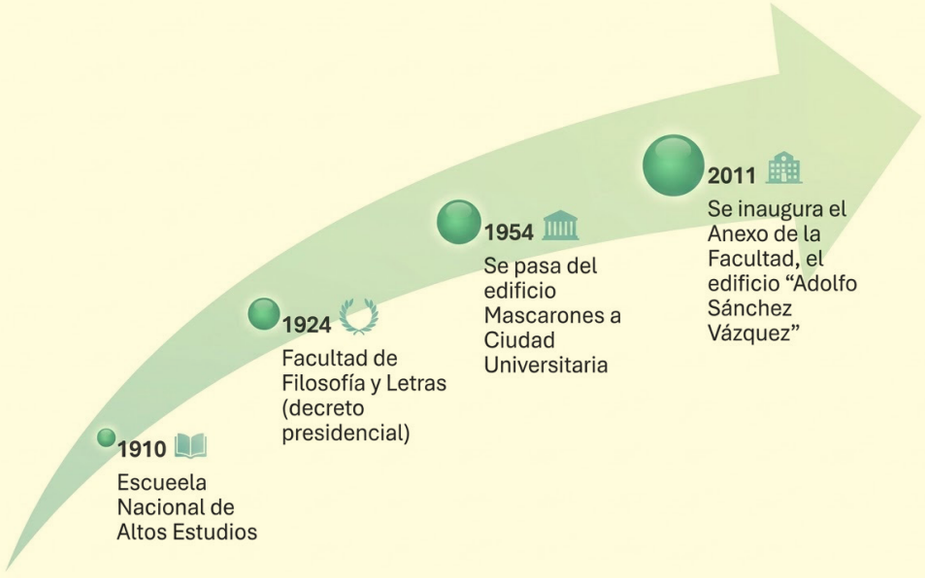
Programa Universitario de Estudios de la Diversidad Cultural y la Interculturalidad. (2014) Sistema de Becas para Estudiantes Indígenas y Afrodescendientes (SBEI). Recuperado de: https://www.nacionmulticultural.unam.mx/portal/educacion_docencia/sistema_becasC.html#:~:text=Los%20estudiantes%20de%20la%20Universidad,2023%20asciende%20a%20%243%2C087%20mensuales.

UDUALC TV. (2023, diciembre 14). Muestra final seminario-taller: "Erradicación del racismo en las IES de América Latina". [Video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=BdQEpsLr_cg&t=4619s

Anexo. Numeralia UNAM

Actores	Total	Distribución
Alumnos	373 682	32 578 de Posgrado
		233 346 Licenciatura
		107 061 Bachillerato
		697 Técnico y Propedéutico de la Facultad de Música
Docentes	42 615	12 465 Tiempo completo

Anexo. Conformación histórica de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México



Anexo 4. Numeralia Facultad de Filosofía y Letras (FFyL)

Numeralia Facultad de Filosofía y Letras, Semestre 2024-1

Alumnos	10 877	7 167 Sistema escolarizado
		2 037 SUAyED Abierto
		1 673 SUAyED Distancia
Docentes	1 696	
Investigadores	130 Profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores	

Anexo 5. Líneas de acción para trabajar en el Seminario-Taller “Erradicación del racismo en las Instituciones de Educación Superior de América Latina” UDUAL-ESIAL

Líneas de acción	Actividades	Tareas	Responsables	Fechas	Colaboradoras/es
1. Recolección de datos	1.1. Investigación documental (estadísticas, programas, artículos académicos, notas periodísticas, etc.)	1.1.1. Elaboración 1er reporte de hallazgos	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina Juan y Jennifer)	Actividad permanente Inicio: abril 2023 Abril-junio 2023	Mtra. Beatriz Cadena Hernández, Coordinadora del Colegio de Pedagogía
	1.2. Conversación con autoridades universitarias (Programas, Áreas, Direcciones, Proyectos, entre otros)	1.2.1. Reunión con representantes del Programa Universitario de Diversidad e Interculturalidad (PUIC)	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina Mariana y Mauricio) Grupo 0001 Semestre 2024-1	Junio 2023	
		1.2.2. Reuniones con otras autoridades	Grupo 0001 Semestre 2024-1	Semestre 2024-1 Agosto- diciembre 2023	
	1.3. Acciones para recabar información (encuestas, cuestionarios, formularios electrónicos, entre otros)	1.3.1. Participar en el proceso de bienvenida a la nueva generación	Grupo 0001 Semestre 2023-2 y 2024-1 (Coordina Alma)	Semestre 2024-1 Agosto 2023	Mtra. Beatriz Cadena Hernández, Coordinadora del Colegio de Pedagogía
2. Conformar equipo interactoral	2.1. Diseño del proyecto PFIL o PROINV en torno al racismo en la FFyL	2.1.1. Elaborar el proyecto para someterlo a consideración del Comité de Investigación del PROINV	Estudiantes de la licenciatura en Pedagogía y otros colegios (Coordina Alma)	Semestre 2024-1 Agosto- diciembre del 2023	Mtra. Beatriz Cadena Hernández, Coordinadora del Colegio de Pedagogía
	2.2. Convocar a distintos actores para conformar el equipo para el diseño y desarrollo del diagnóstico participativo	2.2.1. Convocar a la comunidad universitaria de la Facultad para participar en el diseño y desarrollo del diagnóstico participativo	Grupo 0001 Semestre 2024-1 Estudiantes de Pedagogía (Coordina Alma)	Semestre 2024-1 Agosto- diciembre 2023	

3. Testimonios	3.1. Conversaciones con docentes y estudiantes pertenecientes a un pueblo originario y/o afromexicano	3.1.1. Conversación con **mujeres** profesionistas pertenecientes a pueblos originarios y afromexicanos	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina Mariana)	Junio 2023	Mtra. Gilberta, mujer nahuablante de la Sierra Norte de Puebla. Profesionista, licenciada en Educación Indígena y perito bilingüe (intérprete en juicios)
		3.1.2. Conversación con estudiantes de la Universidad Veracruzana Intercultural	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina María Fernanda)	Junio 2023	Estudiantes de la Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo de la UVI, sede Altas Montañas
		3.1.3. Conversaciones con otros actores	Grupo 0001 Semestre 2024-1 (Coordina Alma)	Agosto- diciembre 2024	
	3.2. Diseño de recursos para la difusión en redes sociales y otros espacios académicos	3.2.1. Diseño de infografía "Diagnóstico inicial"	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina Tanya)	Abril- mayo 2023	
		3.2.2. Diseño cartel de difusión intercambio con compañeros de la UVI	Grupo 0001 Semestre 2023-2 (Coordina Tanya)	Junio 2023	
		3.2.3. Diseño de otros recursos	Grupo 0001 Semestre 2024-1 2024-2 (Coordina Alma)	Agosto 2023 Junio 2024	
	3.3. Creación de redes sociales para la difusión del proceso de diagnóstico participativo	Grupo 0001 (Coordina Isela)	Semestre 2023-2	Junio 2023	
	3.4. Elaboración de artículos, ponencias, coloquios, entre otros				



Echando a andar la rueda: primeros pasos contra el racismo en un centro de investigación público en México

David Navarrete Gómez
Fernando Salmerón Castro
Alma Patricia Soto Sánchez

Presentación

El presente ensayo da cuenta del diagnóstico participativo desarrollado en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), en el marco del seminario-taller "Erradicación del racismo en universidades de América Latina". Los autores que colaboramos en su redacción, recibimos con sumo interés la invitación de la Red ESIAL y la UDUALC para participar en esta iniciativa. Ya nos conocíamos de tiempo atrás y habíamos coincidido en algunos espacios de trabajo dentro y fuera de la institución, entre otras razones, por la cercanía de nuestros intereses y proyectos de investigación relacionados con la población indígena en el ámbito de la Educación Superior, así como por nuestras experiencias de gestión de programas en la materia. Individualmente, cada uno hemos llevado a cabo proyectos que comparten estos propósitos.

David Navarrete Gómez fue director de 2001 a 2013 del Programa Internacional de Becas de Posgrado para Indígenas. Su trabajo de investigación ha estado enfocado en la relación entre la Educación Superior y el cambio social, y en la evaluación del diseño y resultados de programas de becas para la inclusión de indígenas en la Educación Superior en México, con énfasis en el nivel de posgrado y en instituciones educativas convencionales. Ha estudiado el perfil sociodemográfico, rutas educativas, experiencias académicas y de reinserción profesional de posgraduados indígenas. Recientemente concluyó una investigación sobre jóvenes científicas indígenas en campos STEM, a partir de la cual inauguró una línea de reflexión y discusión sobre el papel que el sistema científico mexicano puede tener como vector de inclusión social y contra la discriminación racial.

Alma Patricia Soto Sánchez es especialista en jóvenes y territorios indígenas en relación con proyectos y procesos de educación —formal y no formal—. Desde 1994 ha colaborado y realizado investigación-acción con distintos proyectos de educación, que buscan servir a los pueblos de donde son originarios las y los jóvenes, en consecuencia, ha conllevado a la búsqueda de interculturalidad crítica, la justicia epistémica y la inclusión de jóvenes de comunidades indígenas y afrodescendientes en la Educación Media y Superior. A partir de estos procesos, también se ha involucrado en la discusión sobre el racismo, con base en las iniciativas de la Red ESIAL, como acompañante en dos de las tres campañas de la "Iniciativa para la erradicación del racismo en la Educación Superior", que forma parte de la Cátedra UNESCO de Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina, e hizo parte del equipo facilitador del Seminario que nos convocó a este ejercicio en el CIESAS (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social).

Fernando Salmerón es especialista en temas de antropología política y económica, así como en política educativa. Entre septiembre de 2007 y agosto de 2016 estuvo al frente de la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe en la Secretaría de Educación Pública, donde encabezó la política educativa sobre diversidad cultural e interculturalidad en el Gobierno Federal. A partir de esta experiencia, ha publicado textos sobre educación y políticas públicas en el ámbito de las Universidades Interculturales, la educación intercultural e inclusiva. Actualmente, coordina la especialidad en educación del Diplomado en Políticas Públicas con Enfoque de Derechos Indígenas y Pertinencia Cultural que imparte el CIESAS, en colaboración con el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.

Con estos antecedentes personales y marco institucional, el seminario nos brindó una extraordinaria oportunidad para trabajar de manera conjunta. Además, nos impulsó a sumar fuerzas a fin de realizar acciones concretas que atendieran una situación que habíamos conversado con anterioridad: pese a la prolongada trayectoria y destacados aportes del CIESAS al conocimiento, vinculación, formación (docencia) y programas de apoyo dirigidos a los pueblos indígenas de México, existía (y existe) un serio rezago "hacia adentro", al no tener prácticas y políticas institucionales para evitar y promover la eliminación de situaciones de discriminación racial en nuestros espacios académicos y administrativos. Ha habido varias y significativas acciones en esa dirección —por ejemplo, en los procesos de ingreso a nuestros posgrados—, pero de forma descoordinada y coyuntural, que no se

han traducido en políticas y acciones transversales para todas las unidades del CIESAS y con un horizonte de largo plazo.

En el momento en que comenzó el seminario en abril de 2023, nuestra expectativa era dialogar, intercambiar experiencias y reflexionar con el resto de los participantes acerca de esta y otras problemáticas pertinentes, para regresar a casa y comenzar a idear qué acción futura llevar a cabo en el CIESAS. Para nuestra sorpresa, encontramos que —como el resto de los equipos— nuestra participación implicaba el compromiso de que, al concluir el seminario pocos meses después, deberíamos haber diseñado y avanzado sustantivamente en la realización de un diagnóstico acerca de cómo se expresa el racismo en nuestra institución. A la sorpresa siguió la acción. Pusimos manos a la obra. De la estrategia diseñada, avances alcanzados y alianzas formadas para lograr este objetivo nos ocupamos en las siguientes secciones.

El Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)

El Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) es una institución pública dedicada a la investigación especializada y la docencia a nivel de posgrado en los campos de la Antropología Social, Historia, Etnohistoria y Lingüística, principalmente. También en Geografía, Sociología y Ciencia Política. Es una de las 27 instituciones científicas mexicanas que integran el Sistema de Centros Públicos de Investigación (CPI) formado en 1992. Este sistema depende de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), que es el órgano encargado de la coordinación y promoción de la actividad científica del país.

El CIESAS cuenta con siete unidades (figura 1) que toman su nombre de la región del país donde se ubican y que priorizan en sus respectivas agendas de investigación y docencia, pero sin limitarse a ellas: Unidad Ciudad de México (localizada en la capital del país), Unidad Golfo (en la ciudad de Xalapa), Unidad Noreste (en Monterrey), Unidad Occidente (en Guadalajara), Unidad Pacífico Sur (en la ciudad de Oaxaca), Unidad Peninsular (en Mérida) y Unidad Sureste (en San Cristóbal de las Casas). En estas sedes se imparten cinco doctorados y seis maestrías. En total, alrededor de 183 investigadores, 175 trabajadores administrativos y 359 estudiantes activos componen el núcleo de la comunidad del CIESAS

en la actualidad. A este núcleo se dirigió el diagnóstico participativo contra el racismo institucional que nos ocupa en este texto.



Figura 1. Las unidades regionales y la comunidad del CIESAS

Fuente: Elaboración propia

Es oportuno referirse brevemente al origen y trayectoria institucional del CIESAS para entender su afinidad con el combate a las desigualdades generalizadas que afectan a las sociedades contemporáneas y, ligado con esto, la ruta por la que los autores de este texto nos vinculamos al seminario-taller "Erradicación del Racismo en la Educación Superior en América Latina", en 2023, e hicimos nuestro el objetivo e incitación hecha por sus organizadores a todos los participantes del seminario para realizar acciones concretas contra la discriminación racial en nuestras instituciones de pertenencia.

El CIESAS cumplió recientemente 50 años de existencia y de labores ininterrumpidas. Fue fundado en 1973 como un centro de investigación superior asociado al Instituto Nacional de Antropología e Historia. En 1980 fue reestructurado y pasó a ser un organismo público descentralizado, tomando su nombre actual. Desde su creación, la agenda de investigación institucional ha puesto énfasis en el estudio de problemas y grupos sociales que han sido atendidos de manera insuficiente por las ciencias sociales en México. La marginación social, sus

causas, manifestaciones y consecuencias han sido problemáticas centrales en muchos de los proyectos individuales y colectivos de las distintas generaciones de investigadores e investigadoras que han laborado en el Centro. Por consiguiente, lo han sido también los grupos más limitados en su participación en la vida social, económica, educativa, política y cultural del país, como los indígenas, afrodescendientes, migrantes y la población que vive en situación de vulnerabilidad y violencia. El conocimiento, la vinculación directa con estos grupos y la mejor comprensión de sus problemas han sido acompañadas de otro componente central del trabajo institucional del CIESAS: la búsqueda de soluciones. De esta forma, hoy es una institución muy interesada y experta en materia de evaluación de políticas públicas para el bienestar social y el desarrollo.

Conviene añadir que el CIESAS ha establecido alianzas con entidades gubernamentales, Instituciones de Educación Superior y con organismos y fundaciones —nacionales y extranjeras— que comparten el propósito de atender los requerimientos comunitarios, sociales y del sector público en sus distintos niveles. Como resultado de estas alianzas, ha participado en el diseño y la implementación de diversos proyectos y programas dirigidos a la población marginada, en particular, la indígena. Por ejemplo, en el campo de la Educación Superior e impulso a la inclusión y el cambio social. Desde 2001 opera el programa de becas de posgrado para indígenas. Con propósitos similares, entre 2018 y 2023, implementó otro programa pionero y con componente de género, dirigido a apoyar estancias posdoctorales de jóvenes científicas indígenas.

Echando a andar la rueda: de los primeros pasos al primer sondeo

Iniciamos el trayecto en el espacio que nos brindó la Dirección General del CIESAS, en una reunión del equipo directivo de la institución. Planteamos allí el propósito general del diagnóstico y la conveniencia de contar con el apoyo institucional para convocar a la comunidad en sus ámbitos administrativo, académico y estudiantil. A partir de los insumos colectivos derivados tanto del Seminario ESIAL/UDUAL como de esfuerzos institucionales previos y aislados, definimos los objetivos y alcances del diagnóstico. Preparamos un plan de trabajo, un plan de acción y una ruta crítica que en el papel parecían muy razonables. No obstante, frente al entusiasmo inicial con el que contó la iniciativa, pronto aparecieron algunos obstáculos.

En junio de 2023 reportamos que habíamos identificado personas en el CIESAS con interés en participar en el proceso y que había expectativas en la comunidad sobre

lo que podría lograrse. Subrayamos que varios de los participantes tenían experiencia en la problemática y que existía coincidencia entre nuestra propuesta y los propósitos institucionales de mejorar la atención y las relaciones con miembros de los pueblos indígenas y afrodescendientes. No obstante, señalamos también que el núcleo básico de la propuesta estaba integrado sólo por tres personas de dos sedes de la institución —es decir, los tres autores de este texto— y que existía una importante saturación de tareas y compromisos académicos de las que nosotros no estábamos exentos. Anticipamos también algunos obstáculos que dificultarían el proceso: unos derivados de las condiciones presupuestales para apoyar acciones y políticas posteriores; otros asociados a las lógicas académicas que ponían obstáculos a los cambios en contenidos y procesos de formación o reclutamiento; y otros derivados de la poca relación existente entre la vida institucional y los procesos propios de los pueblos indígenas y afrodescendientes. Finalmente, anticipamos que podrían existir riesgos en dos ámbitos. Por un lado, si no lográramos conciliar las diversas perspectivas diferentes, tanto en términos de la variedad de los contextos en los que se ubican las sedes del CIESAS como en lo que se refiere a la discusión conceptual sobre el racismo. Por otro, si no fuera posible contar con una apropiada coincidencia entre las propuestas derivadas del diagnóstico y las políticas institucionales.

A partir de este análisis establecimos como nuestros principales retos la consolidación de un equipo ampliado para impulsar el diagnóstico, lograr una sinergia con los propósitos institucionales, encontrar la forma de incorporar las diferencias contextuales, de género, de situación laboral y otras, en la construcción del proceso. A partir de un diagnóstico participativo exitoso, podría plantearse la incorporación de los resultados de manera adecuada en la construcción de un proceso de erradicación del racismo en la institución.

Con base en este ejercicio, llevado a cabo entre abril y agosto de 2023, establecimos una ruta crítica que incluyó tres grandes acciones: 1) la presentación de la iniciativa al cuerpo directivo del CIESAS; 2) reuniones con personal de las siete unidades para exponer la propuesta e identificar integrantes para el equipo ampliado; y 3) reuniones con el equipo ampliado para diseñar las acciones requeridas, en particular el diseño de las encuestas y la realización de los foros que serían la base del diagnóstico participativo. Estas reuniones se llevaron a cabo en septiembre de 2023.

Como resultado de las reuniones con integrantes de las siete sedes, identificamos cinco problemáticas dignas de consideración:

1) Existe una falta de conocimiento institucional sobre prácticas y manifestaciones del racismo que deben tenerse en cuenta para el diseño de las siguientes fases del diagnóstico.
2) Identificamos un interés limitado en la iniciativa. Esta situación tiene un gradiente amplio, desde personas que consideran innecesario el diagnóstico, otras que lo encuentran pertinente pero sólo dentro de un espectro general de inclusión social (no de combate al racismo) y otras que sostienen su relevancia, pero no tienen interés en participar en el proceso. Uno de los argumentos recurrentes se expresó como cautela o franca resistencia al uso del término racismo como base programática de la iniciativa.
3) La discusión del tema entre colegas de la institución abarca desde el rechazo a la existencia de razas humanas, hasta la formulación de definiciones conceptuales escurridizas.
4) Otro conjunto de retos se debe a las muy distintas y contrastantes condiciones contextuales en las que se ubican las unidades del CIESAS.
5) Finalmente, debemos señalar la dificultad permanente que ha significado conciliar agendas de trabajo para las reuniones del equipo ampliado. Existe una importante saturación de actividades relacionadas con actividades de investigación, docencia, asesoría de tesis, seminarios y tareas institucionales que dificultan identificar espacios comunes para reunión y discusión colectiva.

A pesar de las dificultades enfrentadas, se conformó el equipo ampliado con la participación de investigadoras y estudiantes de cuatro unidades del CIESAS, quienes se comprometieron voluntariamente a participar en el diseño, discusión y planeación de la encuesta y los foros. El equipo ampliado logró, en el último trimestre de 2023, una discusión detallada sobre el racismo y sus manifestaciones en la Educación Superior. Expusimos la importancia de identificar comportamientos y procesos institucionales que constituyen prácticas racistas. No se trata de recuperar una discusión académica sobre el racismo, sino de identificar creencias y prácticas que representan formas de exclusión basadas en una ideología y un régimen de poder que está presente en el establecimiento y el mantenimiento de desigualdades generalizadas. En particular, buscamos identificar de qué manera las Instituciones de Educación Superior y de investigación académica han desempeñado un papel activo en la naturalización y la reproducción del racismo así entendido. El diagnóstico busca identificar cómo se presentan en el CIESAS y qué podríamos hacer para erradicarlas.

Consideramos que las personas indígenas y afrodescendientes enfrentan barreras de acceso a la Educación Superior. Estas barreras no son visibles y las hemos normalizado. Como resultado, estas personas enfrentan obstáculos de acceso y de permanencia en la Educación Superior y las instituciones de investigación académica. Finalmente, ante su poca presencia, tendemos a menospreciar sus contextos, sus orígenes y las aportaciones de los pueblos de los que provienen.

Lo anterior ha llevado a que los programas e instituciones del sistema de Educación Superior del país tengan características monoculturales y racistas. Institucionalmente, se reconoce que estamos inmersos en una sociedad culturalmente compleja, pero se toman decisiones como si no existiera tal complejidad. Esto incluye al personal de investigación, de docencia y, desde luego, al administrativo y de servicios. Asimismo, lo aplicamos en los programas de estudio, la currícula y la forma en la que atendemos a los estudiantes. Entonces, en este contexto, vemos que el racismo se expresa mediante una combinación de mecanismos implícitos y explícitos donde hay ciertamente normas, prácticas visibles y desventajas interseccionales de distinto tipo, acumuladas y naturalizadas en los programas. Eso es lo que intentamos identificar en el CIESAS, para ver de qué manera podríamos desmontar o sugerir herramientas que contribuyan a la erradicación de estas prácticas y preconcepciones.

Con base en lo anterior, en la reunión plenaria de enero de 2024 se adoptaron algunas definiciones básicas que permitieron diseñar y consensuar un cuestionario para aplicar una encuesta. Se acordaron los términos generales y las secciones de la encuesta con los objetivos particulares que abajo se exponen.

Encuesta Diagnóstico Racismo, CIESAS 2024

Como se señaló antes, a partir de las reuniones celebradas con los directores y directoras, así como las personas interesadas en el tema de hacer un diagnóstico participativo de las distintas sedes del CIESAS (CDMX, Golfo, Noreste, Occidente, Pacífico Sur, Peninsular, Sureste) se conformó un equipo ampliado con el cual se iniciaron trabajos para la realización del diagnóstico.

Asimismo, con base en las varias reuniones que se tuvieron con el equipo ampliado, se conformó una encuesta para el diagnóstico de racismo en CIESAS, parte del primer momento de un proceso más amplio para eliminar las diferentes caras del racismo en nuestra institución. A partir del diálogo y la revisión colectivas, se acordó como objetivo:

"indagar si existen prácticas racistas y antirracistas en el CIESAS, así como la manera en que dichas prácticas (si las hubiera) son percibidas-vividas y experimentadas".

El cuestionario estuvo conformado por las siguientes secciones:

a) Datos generales: consideró algunos datos demográficos como edad y género, lugar de origen, tiempo y tipo de vinculación al CIESAS, y a qué sede del CIESAS se había vinculado. En esta sección también se incluyó la autoadscripción a pueblos y comunidades indígenas, o afrodescendientes.
b) Formas de entender el racismo: en esta sección se retomó la presencia del racismo en el país y en los estados desde donde se respondía la encuesta. Se sumaron algunas consideraciones sobre la forma de entender y conceptualizar el problema. Un apartado incluyó la forma en que la pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes podía condicionar-restringir oportunidades, tratos diferenciados y desigualdades. Se preguntó también sobre el conocimiento de los programas existentes para la inclusión de personas de comunidades y pueblos indígenas.
c) Percepción de CIESAS: esta sección indagó sobre las formas de ingreso, trato, permanencia de personas de pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes; la presencia o ausencia de esfuerzos para que los conocimientos, epistemologías y demandas de los pueblos indígenas y afrodescendientes estuvieran presentes, tanto en la docencia como en la investigación. Se preguntó además por la presencia de las lenguas indígenas en ámbitos como la administración, la docencia y los espacios de convivencia. En este apartado, se buscó encontrar tanto lo que se podía manifestar como racismo como los esfuerzos por un combate al racismo presentes en CIESAS.
d) Experiencia personal: esta sección refirió a los procesos de discriminación por cuestión de raza u otras, tanto aquellos que podrían haber sido experimentados de manera personal como aquellos que se habían presenciado cuando otra persona había sido discriminada por motivos de raza o pertenencia a un pueblo indígena o afrodescendiente. Este apartado también inquirió sobre si existía suficiente información y si había quién se hiciera cargo, o bien, una instancia donde se pudiera denunciar el racismo dentro del CIESAS. Una última pregunta fue si la persona que había respondido estaría interesada en profundizar y generar diálogos sobre este tema posteriormente.

Resultados preliminares de la encuesta

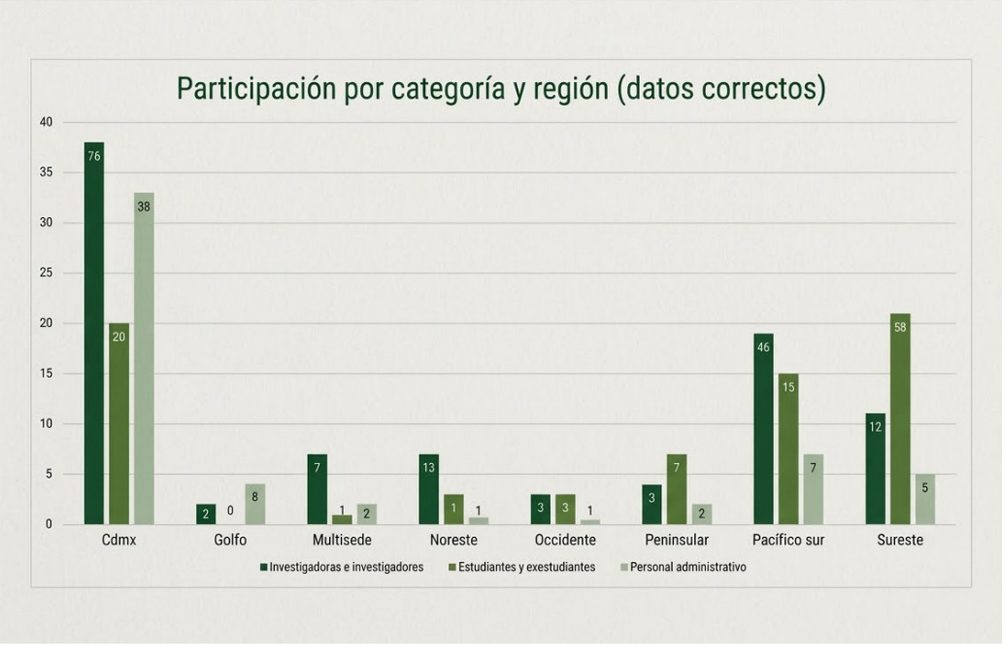
La encuesta "Diagnóstico sobre racismo en CIESAS" se envió a todas las personas que forman parte del CIESAS en febrero de 2024. Se distribuyó por la vía de los canales institucionales entre el personal administrativo, las y los estudiantes, ex-estudiantes, investigadoras e investigadores —incluyendo a personal de base, Investigadores por México (antes cátedras Conahcyt), posdoctorantes, estudiantes e investigadores huéspedes—. El periodo para recibir respuestas abarcó del 28 de febrero al 22 de marzo de 2024. Se recibieron 217 respuestas, mismas que se distribuyen de la siguiente forma por sedes:

Tabla 1. Respuestas a la encuesta "Diagnóstico sobre racismo en CIESAS", por sede

CDMX	91
Golfo	3
Multisede	10
Noreste	11
Occidente	7
Peninsular	13
Pacífico Sur	41
Sureste	37
Sin especificar	4
Total	217

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1. Respuestas a la encuesta CIESAS por sede y tipo de participación institucional



Fuente: Elaboración propia

Como un primer ejercicio de reflexión, a partir de los resultados de la encuesta, el equipo ampliado se encuentra trabajando en la elaboración de un documento analítico. Confiamos en que este primer documento servirá para profundizar el examen sobre las condiciones de presencia del racismo en el CIESAS, tanto a nivel de las sedes como de la institución en su conjunto. Esto servirá de base para atraer la atención y profundizar el diálogo entre los distintos actores, con miras a lograr una institución libre de racismo, de manera participativa y abierta, dialogando para construir políticas institucionales.

Los ejes temáticos que el equipo ampliado de cuatro sedes del CIESAS construyó para el documento analítico son:

I. ¿Quiénes somos?

- Apartado que describe a las y los participantes que respondieron la encuesta.

II. El racismo

- ¿Cómo se entiende?

- Racismo en México y en los espacios estatales y regionales.

III. Racismo en CIESAS

- Percepciones y formas de vivirlo.

- Racismo sutil.

IV. Prácticas contra el racismo

- ¿Qué significan? ¿cómo?

- Inclusión de personas

- Inclusión de conocimientos, epistemologías y demandas de pueblos indígenas y afrodescendentes.

- Lenguas indígenas

- Reflexión sobre las relaciones de poder

V. Información

- Conocimiento sobre procesos/políticas y formas de inclusión

- En el contexto de la Educación Superior

- En el contexto del CIESAS

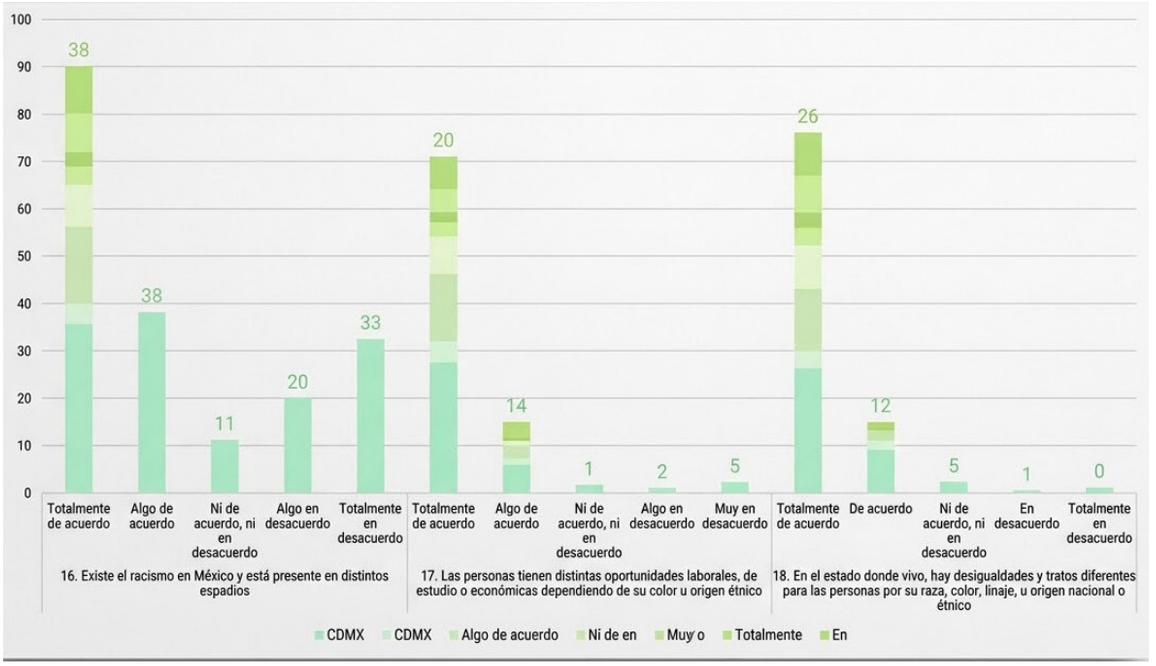
- Conocimiento/percepción sobre quién, cómo y desde dónde se tendría que atender.

- Normatividad

A continuación, presentamos algunos resultados de la encuesta, que ilustran lo que se obtuvo con este instrumento:

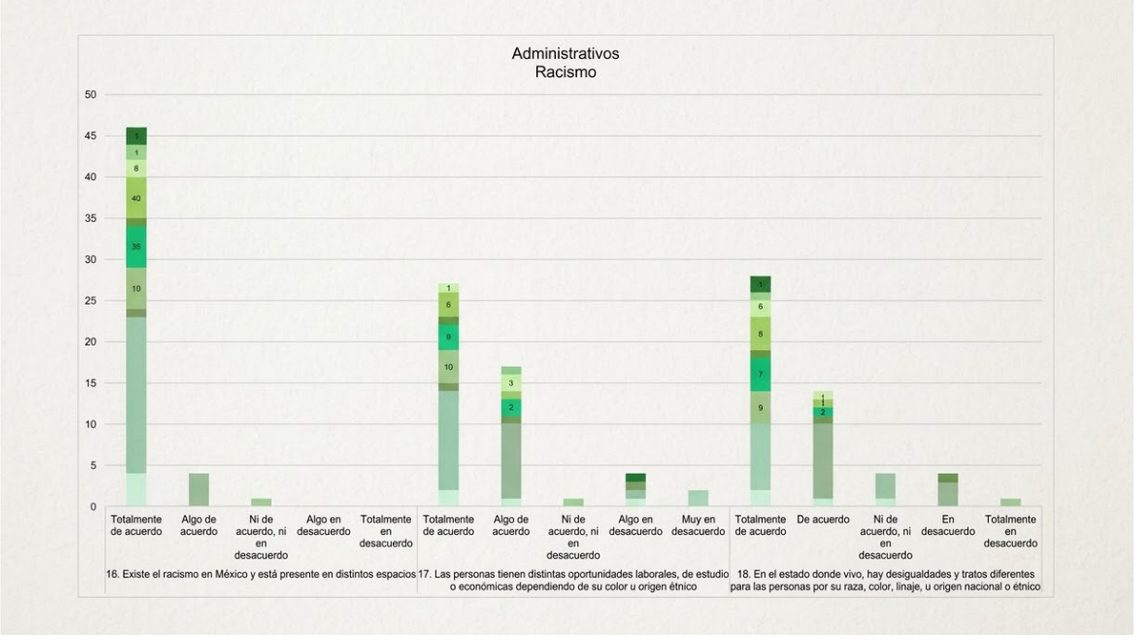
En la encuesta, el CIESAS se muestra como una institución consciente de la existencia del racismo en la sociedad de la que somos y hacemos parte; 95.4% de los respondientes hablan de su existencia y presencia en la sociedad, tanto nacional como en contextos locales (estatales). Esta afirmación tiene mayor o menor consenso entre sedes y adscripciones, pero su diferencia no es significativa.

Sumado a esto, 93.1% reconoce que las oportunidades económicas y laborales son diferenciadas, dependiendo del color de la piel u origen étnico (suma del 71.4% que respondió estar "totalmente de acuerdo" y 21.7% que indica estar "algo de acuerdo").



Gráfica 2. Respuestas de académicos a la "Encuesta Diagnóstico sobre Racismo", CIESAS 2024

Fuente:

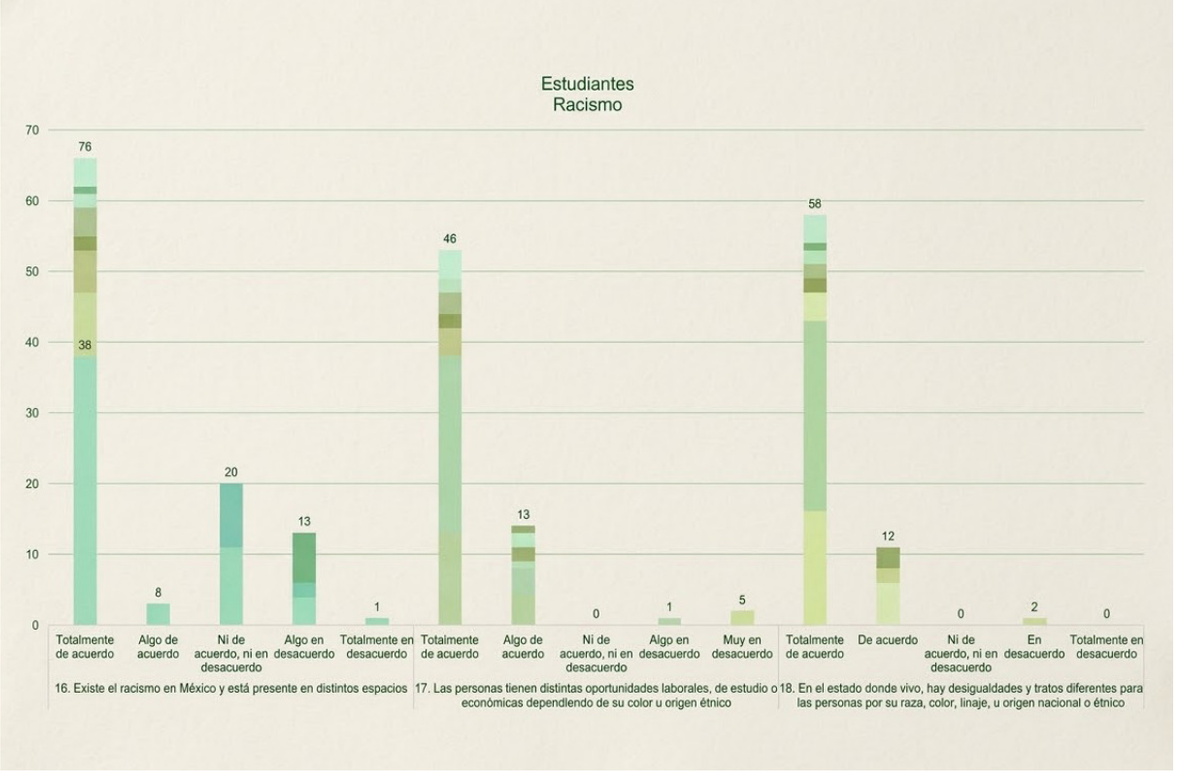


Gráfica 3. Respuestas de administrativos a la "Encuesta Diagnóstico sobre Racismo", CIESAS 2024

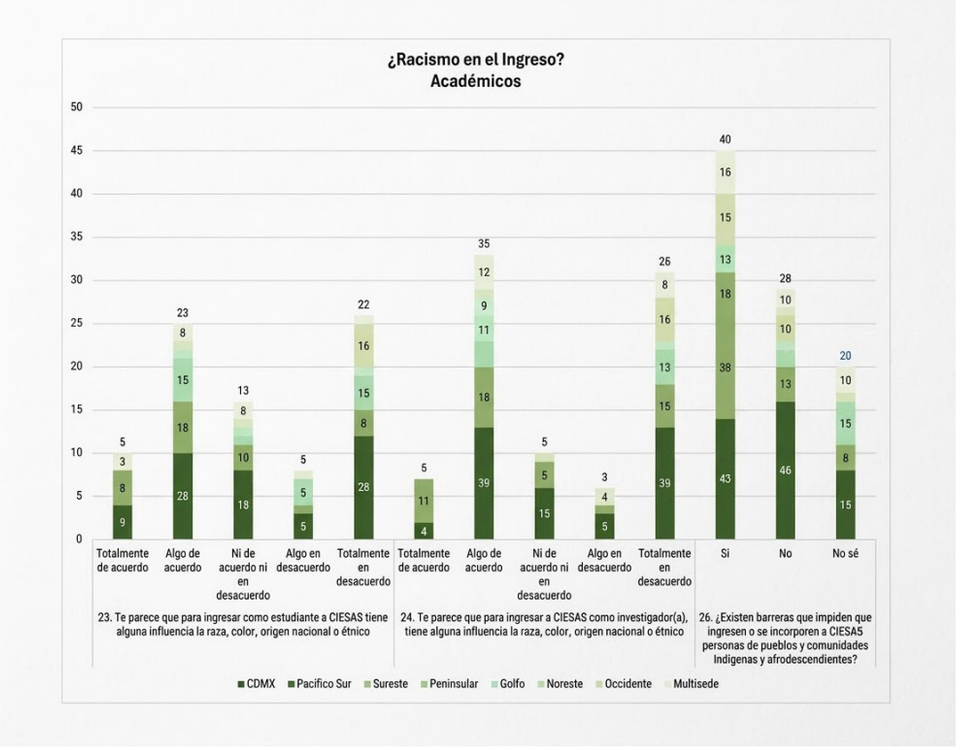
Fuente:

Autoadscripción, percepción e ingreso

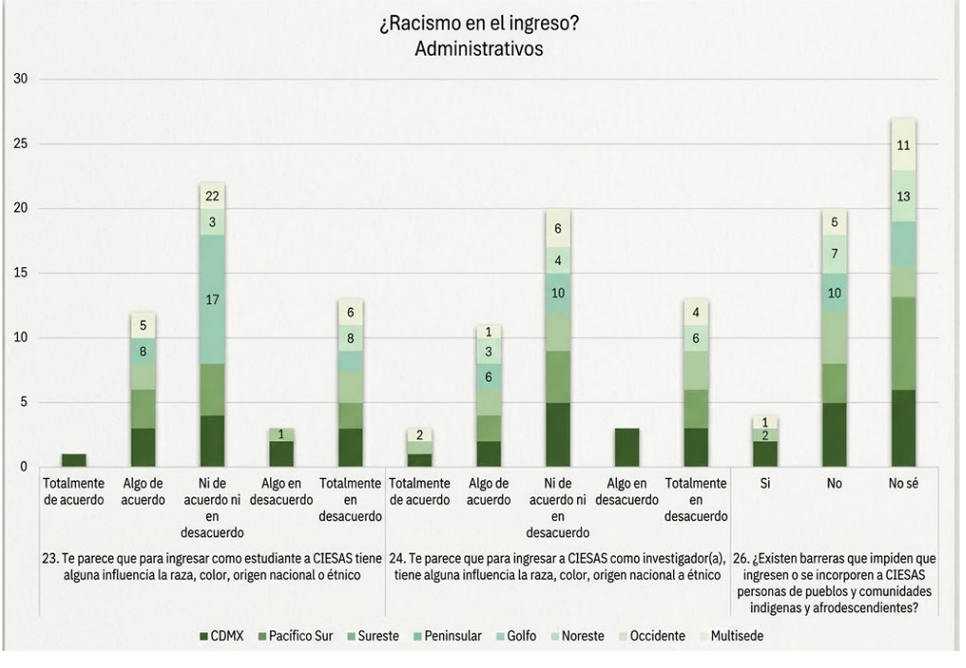
> *Por principio, podríamos decir que el color de piel no importa para ingresar a CIESAS, pero la estructura racializada de la sociedad hace que los estudiantes que vienen de mejores universidades, con mejor manejo de un segundo idioma, tienden a ser mestizos, urbanos de clase media o media alta... es decir, aunque no sea intencional: el CIESAS tiene color.*
>
> Respuesta abierta de la "Encuesta Diagnóstico sobre Racismo", CIESAS 2024.



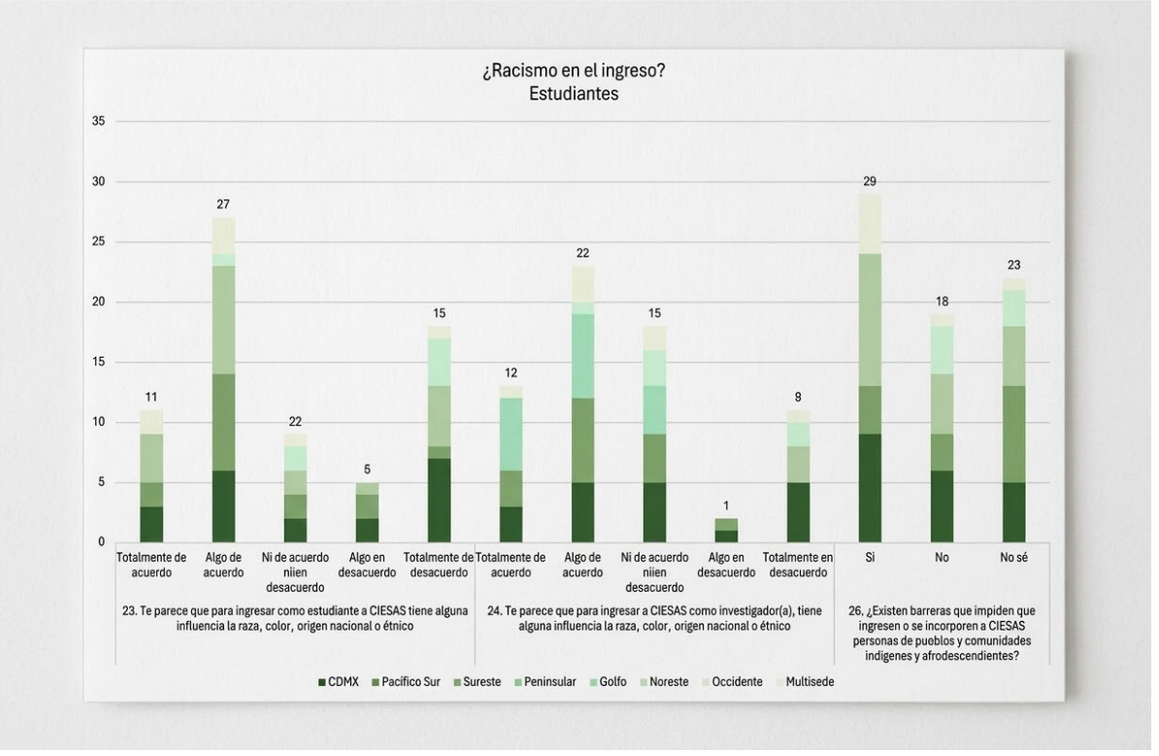
Gráfica 4. Respuestas de estudiantes a la "Encuesta Diagnóstico sobre Racismo", CIESAS 2024
Fuente: Elaboración propia



Gráfica 5. Respuestas de académicos a las preguntas sobre racismo en el ingreso, CIESAS 2024
Fuente: Elaboración propia



Gráfica 6. Respuestas de administrativos a las preguntas sobre racismo en el ingreso, CIESAS 2024
Fuente: Elaboración propia



Gráfica 7. Respuestas de estudiantes a las preguntas sobre racismo en el ingreso, CIESAS 2024
Fuente: Elaboración propia

A partir de las respuestas sobre los casos y circunstancias de racismo en la 112.institución, estas se pueden ubicar en distintas áreas y espacios. Es evidente que cada una tiene sus particularidades, y en cada una existen también esfuerzos y procesos de combate al racismo, pero se pueden ubicar como áreas a dialogar las siguientes:



Figura 2. Áreas donde se identificaron problemáticas relacionadas con el racismo en el CIESAS wFuente: Elaboracion propia

Con los resultados de la encuesta, y desde el trabajo con el equipo ampliado, se generó la propuesta de hacer foros por sede, titulados "Por una academia libre de racismo", con el fin de reflexionar sobre los posibles mecanismos y políticas institucionales para favorecer una academia libre de racismo.

En estos foros, se propuso el acento en tres ejes:

1) Acciones y políticas para la atención a casos y el combate al racismo.
2) Inclusión de personas de comunidades y pueblos indígenas y afrodescendientes a los distintos espacios y procesos institucionales.
3) Formas de incorporación de conocimientos, saberes, sistemas lingüísticos, formas de aprendizaje y modos de producción de conocimiento de pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes.

Consideraciones finales

El racismo y las desigualdades sociales en las Instituciones de Educación Superior de México es un problema extendido y arraigado. Si bien, su existencia es reconocida en el seno de las comunidades universitarias —aunque no por todos sus miembros—, sus manifestaciones y consecuencias específicas distan de haber sido diagnosticadas con la precisión necesaria y, por consiguiente, tampoco se han realizado acciones de gran calado

para combatirlas. Los avances institucionales dados en esta dirección han sido tímidos, insuficientes y desconectados entre sí.

Por su parte, el diagnóstico participativo —en curso— referido en las páginas anteriores, pone al CIESAS en sintonía con el tipo de acciones que es preciso llevar a cabo, volviendo la mirada hacia el interior de nuestra institución para hacer las correcciones necesarias y unir esfuerzos con otras instituciones y actores en México y de otros países latinoamericanos que comparten la agenda de combatir al racismo en nuestros sistemas de Educación Superior. La iniciativa e impulso de la Red ESIAL y la UDUALC, a través del seminario-taller "Erradicación del racismo en universidades de América Latina" realizado en el año 2023 fue un factor clave para dar este primer y significativo paso. Además, fue un espacio de suma importancia en el que los autores de este artículo pudimos dar a conocer nuestra iniciativa y entender las de los otros equipos participantes, intercambiando opiniones y recibiendo valiosas sugerencias para su implementación.

El camino para la realización del diagnóstico no ha sido sencillo. Tampoco lo serán sus siguientes etapas. Como señalamos en este texto, las resistencias enfrentadas y por vencer son varias y de distinta naturaleza. Pero al mismo tiempo, subrayamos los valiosos apoyos recibidos y las alianzas que han hecho posible el avance de esta iniciativa. En resumen, auguramos buenos resultados al final del diagnóstico y confiamos en que las recomendaciones de acciones y políticas que emanarán de él serán objeto de la debida atención tanto de las autoridades institucionales, como de la comunidad de trabajadores y estudiantes del CIESAS. Aún entonces, marcará sólo la puesta en marcha de un proceso más amplio que requerirá de un esfuerzo colectivo y continuado de largo plazo.



Sobre los autores

Daniel Mato
Investigador Principal UNTREF-CONICET, Director de la Cátedra UNESCO ESIAL y Coordinador de la Red ESIAL.

Alma Patricia Soto Sánchez
Profesora-Investigadora de SECIHTI/CIESAS Pacífico Sur con el proyecto: "La Educación Superior como dispositivo para el cuidado, la producción y la defensa de los territorios y los jóvenes de comunidades indígenas". Colaboradora desde hace 30 años en proyectos de educación de y para jóvenes de pueblos indígenas en México.

María Verónica Miranda
Docente-investigadora de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (UNPSJB); miembro de la Cátedra Libre de Pueblos Originarios, Afrodescendientes y Migrantes (UNPSJB); cofundadora del Grupo Omi-Obi, formado por estudiantes y personas de la comunidad en general, afrodescendientes y migrantes. Es colaboradora del Programa Iniciativa para la Erradicación del Racismo en la Educación Superior a través de la Cátedra UNESCO en Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de América Latina. Desde hace muchos años participa en proyectos y procesos vinculados a la interculturalidad y lucha contra el racismo.

Wagner Roberto Do Amaral
Profesor Asociado del Departamento de Servicio Social y del Programa de Postgrado en Trabajo Social y Política Social de la Universidade Estadual de Londrina. Coordinador de la Comisión Universitaria para Pueblos Indígenas (CUIA) y docente del Ciclo Intercultural de Iniciación Académica para Estudiantes Indígenas de la UEL. Líder del Grupo de Investigación (CNPq) Educación Superior para Pueblos Indígenas en Brasil y América Latina. Trabaja como colaborador del programa Iniciativa para la Erradicación del Racismo en la Educación Superior a través de la Cátedra UNESCO en Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de América Latina.

Mateo Demetrio Martínez
Médico. Especialista en Salud Pública y en Medicina del Trabajo. Magister en Educación Médica. Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Presidente del Foro Argentino de Facultades y Escuelas de Medicina. Correo: mateomtucuman@gmail.com

Iris María Aybar Odstrcil
Médica. Profesora Asociada Regular. Titular a cargo de la Cátedra de Anatomía Patológica. Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Médica Patóloga.

Rodrigo Marañón
Médico. Profesor adjunto de Fisiología, Área morfofisiología. Investigador Adjunto de CONICET. Coordinación de Innovación y Desarrollo Científico de la Secretaría de Innovación, Desarrollo y Extensión Universitaria. Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT).

María Beatriz del Valle Taboada
Médica. Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Doctora en Medicina (UNT). Médica Rural. Especialista en Medicina General y Familiar, Medicina Social y Comunitaria. Docente en la UNT y en Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE). Posdoctor en Salud Colectiva (Red SACSIC).

Eugenia Quinteros Nelle
Médica. Instructora de pasantía rural. Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Tucumán. Correo: me.quinterosnelle@fm.unt.edu.ar

Eloá Soares Dutra Kastelic
Pós-doutorado em Políticas Públicas Sociais e Educacionais (2018-2019). Docente da Universidade Estadual de Londrina, curso de Pedagogia.

Marleide Rodrigues da Silva Perrude
Pós doutora pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita, Coordenadora do Núcleo de EstdudosAfro-braileiro, docente da Universidade Estadual de Londrina, curso de Pedagogia.

Maria de Fátima Beraldo
Mestra em Sociologia, Gestora da Políticas Pública de Promoção da Igualdade Racial do Município de Londrina.

Mariana Zulema Cano Varela

Mujer de 24 años de edad, estudiante de octavo semestre en el Colegio de Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (FFyL, UNAM), nativa de la Ciudad de México (CDMX). Recientemente descubrí que mi familia tiene una fuerte herencia campesina, por ello me apasiona mucho trabajar en temas de interculturalidad e historia, con énfasis en las niñeces, las juventudes indígenas y rurales en América Latina. A partir de asignaturas como interculturalidad, educación no formal y seminario de política educativa he podido recuperar la memoria familiar, la historia de quienes me anteceden, pero, sobre todo, valorar la vida, en tanto la forma genuina de posicionarse en el mundo. En consecuencia, problematizar el racismo me ha ayudado a ampliar mi mirada sobre temas que tienen una profunda raíz, a veces imperceptible y normalizada.

Kevin Gabriel Rivera
Hombre de 27 años de edad, estudiante de sexto semestre en el Colegio de Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Fui entrenador de fútbol en diferentes proyectos, entre ellos, en una escuela privada al sur de la CDMX y otro en una escuela considerada un punto rojo (en ese momento se catalogaba así a las escuelas con alto índice de violencia infantil). Estas experiencias son las que guían mi labor dentro de la Facultad, pues comprendí que en escenarios tan adversos como lo público y lo privado, con contextos y condiciones tan diferentes, los niños siempre van a ser un ejemplo de felicidad, de esfuerzo y de alegría. Hoy, en interculturalidad he podido ampliar la visión de cómo vivir en comunidad, cómo se relacionan todos los contextos con situaciones específicas de las personas y, en este caso hablando de racismo, visibilizar a las comunidades que son ignoradas por el sistema educativo nacional y que desafortunadamente no sólo corresponden a las comunidades indígenas y afrodescendientes.

María Fernanda García Rodea
Mujer de 22 años, estudiante de Pedagogía en la FFyL-UNAM. Soy de la alcaldía Tlalpan al Sur de la CDMX. Vivo con mi familia: mi mamá, mi papá y dos hermanos. Me encanta el tema de interculturalidad, el respeto a todo tipo de color de piel, de ideologías. Defensora cien por ciento de los pueblos originarios. Me apasiona aprender cosas nuevas y, realizar este dossier en conjunto, me hizo apasionarme aún más, además me permitió reflexionar acerca de todas las deficiencias que hay en la cotidianidad y que es replicable de forma consciente o inconsciente. Sí, hay racismo en todos lados y buscar alternativas es complicado, pero de poco en poco se puede erradicar.

Ana Maty Bernal de Jesús
Soy una mujer de 20 años, nativa de Toluca, Estado de México. Apasionada por la vida en el campo y el fascinante proceso de siembra del maíz y de las flores de calabaza, así como por el tiempo de cosecha. Actualmente, curso el sexto semestre de la Licenciatura en Pedagogía en la FFyL-UNAM. Mis principales temas de interés giran en torno a la educación rural e indígena en infancias, pueblos originarios y su proceso de autonomía, movimientos estudiantiles en México y América Latina, racismo, educación antirracista y perspectiva de género.

Alma Karina García Torres
Mujer de 43 años oriunda del sur de la CDMX, donde los pueblos originarios aún prevalecen. Profesora de asignatura de la FFyL-UNAM. Madre de dos niñas. Actualmente curso el doctorado en el programa de Pedagogía de esta universidad. Formo parte del equipo de investigadoras en el Programa Alternativas Pedagógicas y Prospectiva Educativa en América Latina (APPeAL-México). Una de las líneas temáticas que trabajo es la formación de las juventudes indígenas y rurales y en ese sentido resulta relevante problematizar en torno al racismo en las instituciones de Educación Superior.

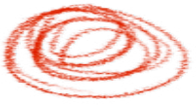
David Navarrete Gómez
Profesor-investigador del CIESAS, CDMX. Historiador. Su enfoque investigativo aborda la segmentación y la desigualdad social en México, con perspectiva histórica. En el campo de la investigación educativa, sus intereses se centran en el estudio de la relación entre la Educación Superior, la inclusión y el cambio social en México, con perspectiva comparativa con América Latina.

Fernando Salmerón Castro
Profesor-investigador del CIESAS, CDMX. Antropólogo y sociólogo, con dos grandes líneas de investigación: la relación entre economía y política en la construcción del poder local y regional y las políticas estatales; y las políticas educativas relacionadas con la educación intercultural e inclusiva en México.

Alma Patricia Soto Sánchez
Profesora-investigadora de SECIHTI/CIESAS Pacífico Sur con el proyecto: "La Educación Superior como dispositivo para el cuidado, la producción y la defensa de los territorios y los jóvenes de comunidades indígenas". Colaboradora desde hace 30 años en proyectos de educación de y para jóvenes de pueblos indígenas en México.


UDUALC

INICIATIVAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL RACISMO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA



COLOFÓN
Este libro se finiquitó
un 11 de noviembre.
Se usó la familia tipográfica
BW MODELICA






UDUALC