

**PROPUESTAS DE ACCIONES EN INTERNET
PARA LA ERRADICACIÓN DEL RACISMO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
EN AMÉRICA LATINA 2020**

Informe Final

Proyecto: *De eso también hablamos y aprendemos: discriminación racial y sociocultural en las IES*

Claudia Briones, Agustín Assaneo, Gustavo Cayun Pichunlef, Rodrigo de Miguel,
Marisa Malvestitti y Andrea Carolina Pichilef

Instituto de Investigaciones en Diversidad Cultural y Procesos de Cambio (IIDyPCA-
UNRN-CONICET)

1. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Desde la Universidad Nacional de Río Negro, que se encuentra en la Norpatagonia, desarrollamos el proyecto *De eso también hablamos y aprendemos: discriminación racial y sociocultural en las IES*, coordinado por dos investigadoras y cuatro becarias doctorales del IIDyPCa (Instituto de Investigaciones en Diversidad Cultural y Procesos de Cambio)-UNRN-CONICET. Todas somos participantes del equipo sobre Educación Intercultural del proyecto de unidad ejecutora “Demandas y Políticas interculturales en la Patagonia norte: Expresión y reconocimiento de subjetivaciones cívicas socioculturalmente diversas”, actualmente en curso.

Nos motivó observar que, en nuestra universidad, docentes, no docentes y estudiantes reflexionan sobre las discriminaciones que sufren las personas en términos de género y discapacidad, y de hecho, existen reglamentaciones, recursos asignados y espacios de gestión para atender tales problemáticas, pero en cambio, muy poco se habla acerca de otras discriminaciones en torno al racismo y cuestiones socioculturales. Por otro lado, la UNRN reconoce la importancia de la perspectiva intercultural en la política universitaria como un principio que permite movilizar la equidad a la vez que valorar las particularidades de los pueblos originarios (*Memoria* 2019). Para ello, desde su

fundación, se ha involucrado en la cuestión mediante diversos proyectos de investigación y extensión vinculados al tema, y participa en espacios alternativos de resolución de conflictos territoriales para arbitrar entre comunidades indígenas y el Estado. No obstante, notamos que en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 la interculturalidad no es mencionada y las iniciativas vinculadas a pueblos originarios se relacionan sobre todo con actividades tendientes a garantizar el acceso y la permanencia de sus miembros en la universidad, y colaborar en la promoción de derechos y procesos de fortalecimiento de manifestaciones culturales (*Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025*). Estas iniciativas reflejan los vínculos que mantiene la Universidad con las comunidades originarias pero no revelan lo que sucede hacia el interior de la institución.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA CONSULTA

Nuestra propuesta tuvo por objetivo comenzar a hablar públicamente en la IES de prácticas ofensivas o discriminatorias que suelen quedar silenciadas e invisibilizadas. Para ello, estimamos que en lugar de acciones como conversatorios o capacitaciones, constituía un buen punto de partida una actividad que habilitara discursos sobre si y cómo este tipo la discriminación racial y sociocultural opera en nuestro contexto. Esto nos permitiría contar con un diagnóstico para planificar acciones efectivas a futuro que pongan en debate y remedien esas discriminaciones.

En colaboración con los responsables del área de Comunicación institucional y del campus bimodal en el que se dictan las asignaturas, realizamos una campaña que constó de dos instancias. Por un lado, la sensibilización en torno a la cuestión, mediante algunos microvideos producidos por la Iniciativa para la Erradicación de Racismo en la Educación Superior, en los que se narran testimonios de personas del país y de Latinoamérica que han vivido situaciones de discriminación por racismo en Instituciones de Educación Superior. Los videos se compartieron mediante las redes sociales de la UNRN entre el 28 de septiembre y el 30 de octubre de 2020. En la página oficial de Facebook se subieron cinco videos que tuvieron entre 196 y 235 reproducciones, mientras que en el Instagram @unrionegro se compartieron siete videos con un número

estimado de entre 227 y 413 visualizaciones. También se difundió información en el twitter @unrionegro. Observamos que a pesar de contar con 30.456 seguidores en Facebook, en contraste con los 7.469 que siguen la cuenta de Instagram, los videos fueron reproducidos una mayor cantidad de veces en esta última red social, lo cual nos daría la pauta de que, en la actualidad, es la más visitada por la comunidad universitaria. A la vez, al interior de la institución se socializó el proyecto mediante correos electrónicos a sus integrantes y en el portal del campus bimodal. Además, se difundió mediante textos publicados en medios regionales¹ y entrevistas periodísticas en el canal de la UNRN y en las radios nacionales de Viedma, El Bolsón y Fishke Menuco.²

Por otro lado, el equipo responsable diseñó una encuesta de carácter voluntario y en la que se garantizaba el anonimato de los participantes. La misma se completaba como formulario de google, asociado a una cuenta de correo institucional creada especialmente (campanaiesal@unrn.edu.ar). Este dispositivo posibilitó habilitar espacios donde se pudo testimoniar, en formato escrito o audiovisual, experiencias de discriminaciones racializantes o etnicizantes padecidas, escuchadas o presenciadas por los estudiantes, docentes y no docentes de esta comunidad universitaria. Además, les solicitamos a los participantes que propusieran transformaciones a corto/mediano plazo y ponderaran acciones en curso para erradicar el racismo de las IES.

¹ <https://www.unrn.edu.ar/noticias/La-UNRN-entre-las-universidades-argentinas-que-iniciaran-acciones-contra-el-racismo-1659>

<https://www.rionegro.com.ar/la-universidad-nacional-de-rio-negro-participara-de-una-campana-contra-el-racismo-1496735/>

<https://www.unrn.edu.ar/noticias/La-UNRN-entre-las-universidades-argentinas-que-iniciaran-acciones-contra-el-racismo-1659>

<https://diario10.com.ar/2020/09/14/la-unrn-se-suma-a-la-campana-contra-el-racismo-2/>

https://www.barinoticias.com.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=67397&Itemid=2

<https://www.lasuperdigital.com.ar/2020/09/14/la-unrn-entre-las-universidades-argentinas-que-iniciaran-acciones-contra-el-racismo/>

² https://unrn.tv/actu/campana-contra-el-racismo/https://raund.media/track/1941/?fbclid=IwAR2-SSo5W_1u-pk5iCykr4fnY_jvbom2G0PNqSfPCd6OrnPOwch7rsirpPo

<http://www.radionacional.com.ar/proponen-iniciar-acciones-desde-la-educacion-superior/>

La encuesta fue dirigida a toda la comunidad educativa de la UNRN y fue respondida por un total de 200 personas. Si nos atenemos a los datos cuantitativos enunciados en la Memoria 2019 y el Anuario 2018, ello configura un 1,74 % de los integrantes estudiantes, docentes y no docentes de la IES.³ La sede Andina fue aquella en la que registraron más respuestas (46,5%), seguida de Alto Valle (26,5 %, que es no obstante la más numerosa en términos absolutos en la universidad), y Atlántica y Rectorado (27 %). De los participantes, un 30% fueron docentes (60), 12% no docentes (24) y 53,5% estudiantes (107). Asimismo participaron 2 becarios (1% de la muestra), 4 graduados (2%) e 2 investigadores no docentes (1%). Los rangos de edad comportaron un 3% menos de 20 años (6), 24 % entre 20 y 29 (48), 22,5% entre 30 y 39 (45), 28% entre 40 y 49 (56), 17 % entre 50 y 59 (34) y 5,5 % más de 60 años (11). En cuanto al género, el 64,5% se identifica como femenino (129), el 31,5% como masculino (63), el 2,5% como otro (5) y 1,5% señala “prefiero no contestar” (3).

3. TESTIMONIOS Y RESPUESTAS

En relación al abordaje de la temática de interculturalidad en la UNRN, de las 200 personas que respondieron la encuesta, sólo 42 personas (21%) confirmaron que tuvieron participación en alguna actividad que focalizó en esta temática. El tipo de actividades en el que se involucraron coinciden con las fomentadas en el proyecto institucional expuesto más arriba (extensión, investigación, identidad de la institución). A partir de las respuestas que describen el tipo de propuesta, priman las experiencias vinculadas al dictado de asignaturas en las que este tópico se trabaja, proyectos de extensión e investigación y PTS - Proyectos de Trabajo Social, necesarios para la graduación. Se vincularon principalmente con las áreas de ciencias humanas, sociales y jurídicas, así como a algunas experiencias en agroecología e ingeniería ambiental. En menor medida también, y de forma más aislada, se mencionan algunas experiencias de

³ La Memoria UNRN indica que en el año 2019 un total de 9962 estudiantes tuvieron algún tipo de actividad académica durante ese año, mientras que el número de ingresantes fue de 2277 mujeres, 1569 varones y 14 personas que se identificaron con otra orientación sexogenérica. El total de personal docente comporta 1163 profesores y auxiliares, de los cuales 50,4% son mujeres y 49,46% son varones. Según los datos del Anuario 2018 la UNRN cuenta con un total de 363 trabajadores no docentes. 177 de ellos son mujeres y 186 varones.

“charlas” y webinars en donde la interculturalidad fue un tema de abordaje. Este panorama da cuenta de que, a pesar de que la interculturalidad se ha instalado en las agendas universitarias (a partir de cursos de posgrado, carreras de grado y asignatura específicas), aún sigue siendo un tópico que no tiene protagonismo ni transversalidad en nuestras propias prácticas del nivel superior.

Una de las cosas que sorprende es que de 200 respuestas, solo se compartieron 14 testimonios sobre prácticas discriminatorias vivenciadas, escuchadas o presenciadas. La relevancia del dato del escaso número de experiencias compartidas resulta de comparar otros dos tipos de datos. Por un lado, 61 respuestas aseguraron que sí registraron prácticas semejantes y 47 sostuvieron no estar seguros/as de haberlas registrado. Por el otro, 69 personas dejaron mail o teléfono de contacto para ser entrevistados/as al respecto. Esto es, aunque la consulta aseguraba anonimidad y confidencialidad, pareciera que ha primado la decisión de seguir silenciando las propias lecturas y opiniones, aún estando dispuestos/as a ampliar los testimonios en espacios más reservados.

Entre el material recopilado, encontramos una diversidad de experiencias que manejan una concepción de prácticas discriminatorias bastante amplia. Igualmente encontramos una recurrente mención a cuestiones de género, en donde prima la violencia hacia las mujeres; pero particularmente vemos relevante una serie de prácticas discriminatorias en la atención en salud hacia migrantes latinoamericanos, jóvenes y adultos mayores. También cabe destacar la mención de prácticas estigmatizantes de poblaciones mapuche y de zonas rurales (particularmente de la Línea sur rionegrina).

En todo caso, de los testimonios compartidos, 8 hablan de prácticas de discriminación ejercidas sobre otros; 5 sobre experiencias personales y 1 sobre ambos aspectos. De éstas, se desprende que 2 encuestados reconocen haber podido confrontar la situación por sus experiencias previas de vida, pero manifiestan preocupación por quienes, siendo más jóvenes o habiendo tenido otras experiencias, se pueden sentir excluidos del ámbito universitario sin pelear su inserción. Se muestran a su vez 4 expresiones discriminatorias no dirigidas a nadie en particular, pero que excluyen a ciertas personas de la audiencia (particularmente integrantes de colectividades de países limítrofes), y 4 que son

comentarios entre pares que ejercen discriminación sobre terceros ausentes, pero muestran de todos modos una visión estigmatizadora respecto de ciertos sectores por su procedencia sociocultural, estilos comunicativos, disponibilidades tecnológicas, su vestimenta y aspecto humilde (clasismo), su orientación sexual, sus hábitos alimentarios o edad avanzada. Se han compartido experiencias de maltrato laboral entre docentes y no docentes leídos como abusos de autoridad.

Por último, algunas personas han respondido que no registraron situaciones de racismo en las aulas de la universidad o que éste pasa a un segundo plano frente a problemáticas más urgentes, por ejemplo, el salario docente o las “violencias” en general.

De lo expuesto surgen varias preguntas a profundizar a futuro:

- ¿Siguen ciertas formas de discriminación siendo tan dolorosas y silenciadas que resulta todavía difícil compartirlas en un espacio público virtual que garantiza anonimidad y confidencialidad?
- ¿Persiste aún una noción de racismo tan estereotipada que muchos comentarios racializadores se escapan del “radar” de lo percible?
- ¿Cuáles son los factores y circunstancias que permiten o impiden confrontar públicamente las prácticas discriminatorias cuando las mismas son advertidas?

4. PROPUESTAS

Uno de los objetivos de esta campaña ha consistido en relevar perspectivas de los propios interesados sobre qué cambios y dispositivos debieran introducirse en nuestro contexto para remediar tales ocurrencias. Por ello, se incluyó una pregunta específica: “¿Qué acciones y actividades serían a su juicio pertinentes para transformar lo que resulta agravante de las prácticas en espacios institucionales?”

El total de respuestas fue de 197, pues éste era un ítem obligatorio, lo que contribuyó a que casi la totalidad de las personas respondieran.

Las propuestas expresadas pueden ser agrupadas en las siguientes categorías:

- campañas informativas y de sensibilización sobre los modos que toma este tipo de discriminaciones racializadas;
- instrucción contra el racismo para integrantes de la comunidad educativa vía charlas y cursos, acciones de formación y concientización destinada a estudiantes y docentes a través de cursos y talleres que aborden la problemática del racismo;
- habilitar espacios de diálogo e introducir actividades lúdicas para fomentar la reflexión;
- creación de protocolos institucionales y de un área específica para el tratamiento del tema.

Vuelve a llamar la atención que algunos manifiesten desconocimiento o inseguridad acerca de acciones posibles para encarar el tema.

5. SUGERENCIAS PRELIMINARES

Otro de nuestros objetivos ha sido el de producir materiales que permitan realizar, en un segundo momento, diagnósticos y propuestas más certeros de las complejas formas en que la violencia simbólica racializa/eticiza los vínculos en nuestra universidad y que, al hacerlo, recrea desigualdades sociales y epistémicas.

A este respecto, la Universidad contempla en su plan institucional promover perspectivas interculturales y cuestiones socioculturales mayormente volcadas a prácticas de vinculación con su entorno regional, pero no se advierten iniciativas que trabajen de manera sistemática, articulada y transversal la problemática hacia su interior. En este sentido, podrían iniciarse acciones a corto plazo, tales como:

- habilitar espacios cuidados para que las personas se animen a denunciar sus experiencias de discriminación;
- diseñar y desarrollar acciones de sensibilización y capacitación de docentes, no docentes y equipos de gestión;

- promover en distintas carreras y asignaturas la incorporación de perspectivas y materiales que trabajen críticamente la interculturalidad como horizonte de mejores convivencias.

A mediano plazo, debiera instituirse un área con protocolos específicos para recibir, tratar y dirimir conflictos suscitados por prácticas discriminatorias de índole racializada o anclados en pertenencias socioculturales específicas. Asimismo, se debiera asegurar que los proyectos de extensión y transferencia se funden en una perspectiva intercultural, lo que va más allá de estar meramente dirigidos a “determinadas poblaciones”.

Entendemos que estas iniciativas no sólo son imprescindibles sino urgentes. Como muchas partes de América Latina y Argentina, la Norpatagonia es una región socioculturalmente heterogénea en la que, más allá de disponer de marcos jurídicos específicos, se recrean conflictos históricos en torno a su propia diversidad cultural. De este modo, se suscitan permanentes comentarios racistas en sus medios de comunicación y redes sociales, sin que ello encuentre la suficiente censura pública. Por el contrario, los comentarios sexistas son mucho menos frecuentes y suelen recibir censura inmediata y generalizada cuando se enuncian. Consideramos que, si ello es así, es simplemente porque se ha ido tomando progresiva conciencia del daño que los últimos causan. Sin embargo, no ocurre lo mismo con otras formas más solapadas pero igualmente dañinas de discriminación lo cual demanda, primero, tomar conciencia de esta disparidad como preocupación colectiva a ser tratada, en lo general, ante toda la sociedad y, a nivel particular, dentro de las instituciones educativas. Sería ingenuo pensar que si esto pasa en lo social, no tiene eco dentro de la Universidad. Identificado entonces este problema en la gravedad que tiene, solo cabe emprender acciones sistemáticas contra el racismo y estigmatizaciones asociadas.

El hecho de que el Rector de la UNRN haya accedido a formar parte del Consejo Asesor de la “Iniciativa para la erradicación del racismo en la Educación Superior” de la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF) y haya encomendado al IIDyPCa encarar las primeras acciones dentro de la misma constituye un paso positivo en esta dirección.

Referencias

Memoria UNRN 2019. Disponible en:
<https://www.unrn.edu.ar/images/section/descargas/17-336-memoria-unrn-2019.pdf>

Anuario UNRN 2018. Disponible en:
<https://www.unrn.edu.ar/images/section/descargas/17-693-anuario-unrn-2078-web.pdf>

Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025. Disponible en
<https://www.unrn.edu.ar/section/35/plan-desarrollo-institucional.html>

Link a video sobre el proyecto

https://www.youtube.com/watch?v=a44_CZyqjok&feature=youtu.be