

05

DOI: <https://doi.org/10.14483/2422278X.21209>



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS



ISSN impreso: 2011-5253
ISSN en línea: 2422-278X



IPAZUD
Instituto para la Pedagogía,
la Paz y el Conflicto Urbano.
Universidad Distrital
Francisco José de Caldas

DOSSIER
Artículo de investigación

Prácticas de Discriminación Racial en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas¹

Racial Discriminatory Practices at the Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Sandra Marín Torres²
Colombia



David Navarro Mejía³
Colombia



Para citar: Marín-Torres, S. y Navarro-Mejía, D. (2023). Prácticas de Discriminación Racial en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. *Revista Ciudad Paz-ando*, 16(2), 57-66. doi: <https://doi.org/10.14483/2422278X.21209>

¹ El presente artículo, fruto de la investigación que se llevó a cabo sobre discriminación racial en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, contó con la asistencia de July Andrea Tibocho para la búsqueda de información bibliográfica.

² Psicóloga de la Universidad Católica de Pereira. Especialista en Gerencia de Talento Humano de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Coordinadora de la Línea de investigación del IPAZUD: Derechos humanos y estudios de identidad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1964-4725> Correo: smmarint@udistrital.edu.co

³ PhD. en Ciencias de la información de la Universidad Complutense de Madrid. Magister en Investigación social y Licenciado en lingüística y literatura de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Director del IPAZUD. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7709-0273> Correo: drnavarrom@udistrital.edu.co

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en la discriminación racial en contextos universitarios, específicamente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Colombia. A través de una investigación cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas a estudiantes, profesores y administrativos, se buscó comprender las prácticas discriminatorias existentes en la institución y las percepciones de los actores involucrados. Esto con el fin de identificar diversas formas de discriminación, como la exclusión de estudiantes afrodescendientes de actividades académicas y la asignación de roles estereotipados a ciertos grupos étnicos. La metodología empleada permitió una exploración detallada de las experiencias de los participantes y la comprensión de los factores subyacentes a la discriminación racial en la universidad. Los resultados revelan que las personas entrevistadas experimentan discriminación y exclusión en ámbitos como la educación y el trabajo, debido a su apariencia física y color de piel. Estos hallazgos respaldan la idea de que la pigmentocracia influye en la forma en que las personas son tratadas en la sociedad, pues se crean desigualdades basadas en el color de piel.

Palabras clave: discriminación racial, racismo, universidad.

ABSTRACT

This study delves into racial discrimination within educational settings, specifically focusing on universities such as the Universidad Distrital Francisco José de Caldas in Colombia. Using qualitative research based on semi-structured interviews with students, professors and operators, this study intends to understand the discriminatory practices along the institution and the perceptions of the actors involved. The objective is to pinpoint various forms of discrimination, such as the exclusion of Afro-descendant students from academic activities and the stereotypes regarding certain ethnic groups. The methodology employed facilitated an in-depth exploration of the participants' experiences and an understanding of the factors underlying racial discrimination at the aforementioned university. The results of the research reveal that people interviewed in fact experience discrimination and exclusion in different spheres, such as when accessing education and employment, due to their physical appearance and skin colour. These findings support the idea that pigmentocracy influences the way people are treated in society, creating inequalities based on skin colour.

Keywords: racial discrimination, racism, university.

Introducción

El racismo encierra prácticas y creencias que en el ámbito universitario y educativo indudablemente representan un enorme problema. La creencia en una supuesta superioridad racial es una barrera significativa para tratar a los otros como iguales. Frances Henry escribe que el racismo se configura como un sistema de opresión en el cual un conjunto racial ejerce dominio sobre otro conjunto racial y emplea su autoridad con el fin de discriminar, someter o reprimir a dicho conjunto (Henry, 2010).

El racismo tiene efectos perjudiciales sobre los individuos, las comunidades y las sociedades en su conjunto. La discriminación individual es la forma más visible de racismo. Se produce cuando un individuo tiene actitudes o creencias negativas sobre las personas de una raza o grupo étnico diferente. Esto puede dar lugar a actos intencionados de discriminación, como la negativa a contratar o a prestar servicios, o el acoso y la violencia. En consecuencia, el racismo constituye un problema social de naturaleza estructural que requiere un análisis que trascienda la mera consideración de una actitud individual o un prejuicio aislado (Rodríguez *et al.*, 2009)

El racismo presenta variados rostros. Uno de ellos es el llamado racismo sistémico, que se refiere a las formas en que las políticas, las leyes y las instituciones perpetúan las desigualdades raciales, independientemente de las actitudes o creencias individuales de las personas que forman parte de los sistemas que lo sustentan (Jiménez & Zeledón, 2016). Este tipo de racismo puede observarse en ámbitos como la educación, la vivienda, la sanidad y el trabajo, en los cuales las personas de determinadas razas o grupos étnicos pueden verse desfavorecidas debido a políticas o prácticas que perpetúan las desigualdades. Por tanto, no basta con enfocarse únicamente en las actitudes y prejuicios individuales, también es necesario examinar y confrontar las formas en que el racismo en su dimensión colectiva e institucional se manifiesta en las prácticas cotidianas (Tatum, 2017). Dentro del racismo sistémico, a su vez, se presenta un tipo de racismo que es clave para identificar las prácticas de discriminación racial en espacios universitarios: el racismo institucional. Este tipo de racismo se refiere a aquellas prácticas y creencias que, traducidas en políticas, regulaciones o instancias gubernamentales (o su ausencia deliberada), contribuyen a preservar y generar prácticas racistas en las instituciones. Así pues, los estudiantes y profesores negros pueden enfrentar prejuicios y marginación en entornos académicos, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y bienestar emocional. De acuerdo con Sue *et al.* (2007),

el racismo adopta diversas manifestaciones, entre las cuales se incluyen la marginación y la exclusión.

En el ámbito de la educación, surge una forma especial de racismo denominado racismo epistémico. Este implica un conjunto de ideas, conocimientos y estructuras de pensamiento que perpetúan la desigualdad racial, limitando la capacidad de comprensión y reconocimiento de las experiencias y perspectivas de los grupos racializados. En este sentido, es fundamental desafiar los supuestos y paradigmas que fundamentan la producción y difusión del conocimiento, así como promover la inclusión de voces y saberes diversos.

En los ámbitos universitarios, una forma frecuente de discriminación racial son las microagresiones, las cuales se refieren a comentarios o acciones sutiles que transmiten un mensaje negativo hacia una persona basado en su raza. Algunos ejemplos de microagresiones incluyen abarcan desde asumir que un estudiante negro se destaca únicamente en el ámbito deportivo, en lugar del académico, hasta preguntar a un estudiante, cuya identidad étnica o lugar de procedencia es conocido, sobre su "verdadero" lugar de origen. Se trata de comentarios o acciones sutiles, a menudo involuntarios, que transmiten un mensaje negativo a alguien por su raza. El objeto de la investigación que adelantamos se torna más complejo cuando se aborda el racismo contemporáneo, porque este tiende a ser más sutil y encubierto en comparación con las manifestaciones explícitas del pasado. A menudo se camufla en el lenguaje explícito o implícito. Este fenómeno se conoce como "racismo daltónico", haciendo referencia al uso de lenguaje y prácticas aparentemente no raciales para mantener la desigualdad racial sin hacer explícita la raza como justificación (Bonilla, 2003). Ni qué decir del racismo cotidiano con sus interacciones y prácticas diarias, en las que se reproducen estereotipos, exclusiones y violencias sutiles o directas.

En este artículo, por tanto, se muestra los resultados de la investigación adelantada sobre la discriminación racial en la Universidad Distrital, los cuales suponemos también se presentan en otros ámbitos universitarios en general. Exploramos cómo se evidencia esta forma de discriminación en dicho entorno y buscamos comprender los impactos que genera en los diferentes actores involucrados.

Referencias conceptuales sobre el racismo

La investigación que se hizo se enmarca desde una perspectiva basada en derechos humanos, la cual proporciona un enfoque que facilita la identificación de prácticas discriminatorias de naturaleza racial en diversas instancias de la Universidad Distrital. Veamos unas breves referencias conceptuales sobre el problema investigado.

Prácticas de discriminación racial

En sociología, psicología y derecho, las prácticas de la discriminación racial ha sido objeto de investigación y debate. La idea de discriminación alude al trato diferenciado de las personas en función de la raza. Los diversos contextos y formas de discriminación racial, incluida la discriminación institucional, la discriminación interpersonal y la discriminación estructural, han sido objeto de una amplia investigación por parte de los académicos. La discriminación institucional se refiere al trato injusto y discriminatorio de un individuo o grupo por una sociedad y sus instituciones, ya sea de manera intencionada o involuntaria (Fanón, 1963). La discriminación interpersonal, por otro lado, se refiere a aquella que ocurre entre individuos y puede ser verbal, no verbal o física. La discriminación estructural es una forma de discriminación institucional contra individuos de una determinada característica racial o de género. Esta tiene causa que se restrinjan las oportunidades de las personas afectadas por ella; puede ser intencional o no intencional y puede involucrar políticas institucionales públicas o privadas (Aguilar & Buraschi, 2021).

En su libro "Teoría crítica de la raza", el cual es un referente para la teoría crítica de la raza, Crenshaw *et al.* (1995) sostienen que las prácticas de racismo no son simplemente el efecto de prejuicios individuales, sino además el resultado de prácticas culturales e institucionales que propagan desequilibrios raciales. Para esta visión la base legal contra la discriminación racial es un pilar clave para afrontar el racismo en la cotidianidad, los "hábitos raciales" y las microagresiones de las que está invadida la cotidianidad de las personas negras y afros.

En una investigación sobre la discriminación en el entorno laboral, las especialistas Kalev, Frank y Erin (2006) observaron que, aunque numerosas asociaciones han ejecutado diversas estrategias, la mayoría de las veces resultan ineficaces para disminuirla. Sostienen que esto se debe a que no se abordan las dinámicas de poder subyacentes y las desigualdades estructurales que sustentan la discriminación, así como a la falta de mecanismos de rendición de cuentas y de aplicación de la ley.

La discriminación racial también tiene en los estereotipos uno de los recursos más frecuentes. Al respecto, Steele (2010) observa cómo estos afectan a quienes así se ven señalados, pues el miedo a padecerlos causa bajo rendimiento en entornos académicos. Otra manera de discriminación racial son los llamados "acuerdos raciales" sobre los que Charles Factories ha sostenido que son básicamente "acuerdos" inferidos entre personas blancas para mantener su honor racial en detrimento de las personas no blancas. Se aprecia entonces que las prácticas racistas no son meras invenciones, sino que están estudiadas y documentadas.

Discriminación racial en contextos universitarios

Según diversos estudios, la discriminación racial no solo afecta a los estudiantes, sino también al profesorado y al personal de la enseñanza superior. Los estereotipos y prejuicios raciales repercuten en la salud mental, el sentimiento de pertenencia y el rendimiento académico de los estudiantes. Según un estudio de Harper *et al.* (2012), los estudiantes de grupos minoritarios que con frecuencia experimentan marginación, aislamiento y exclusión en entornos educativos predominantemente blancos, se ven especialmente afectados por estas actuaciones.

Otros estudios, como el realizado por Chavous *et al.* (2008), descubrieron que los estudiantes afroamericanos eran objeto de formas de discriminación tanto explícitas como encubiertas, lo que repercutía negativamente en su salud psicológica y, por tanto, en su rendimiento académico. Paralelamente, Denson y Chang (2009) señalan cómo el rendimiento académico de los estudiantes asiático-americanos se ven negativamente afectados por la discriminación, el cual conduce a experimentar altos grados de estrés. Sus resultados muestran que los alumnos discriminados tenían un rendimiento académico más bajo.

Por otra parte, los miembros del profesorado y las personas de grupos minoritarios también pueden sufrir los efectos de la discriminación racial en las universidades. En este caso, los docentes y trabajadores enfrentan a diversas formas de discriminación, como estar sometidos a salarios más bajos, menos ascensos y menos oportunidades de financiación de la investigación (Turner *et al.*, 2013). Del mismo modo, los empleados pertenecientes a minorías suelen sufrir discriminación salarial, de promoción y de contratación. Estos problemas pueden provocar lugares de trabajo poco acogedores, baja satisfacción laboral y altos índices de rotación.

Por lo anterior, otros investigadores como Williams (2014) han propuesto diferentes enfoques para abordar la discriminación racial en las universidades a través de la formación en diversidad, crear sistemas de denuncia de prejuicios y establecer grupos de trabajo sobre diversidad e inclusión, entre otras medidas recomendadas para que adopten las universidades. En una línea similar, Parker (2015) sostiene que las universidades deberían cultivar una cultura cálida y acogedora en los campus que valore la diversidad y abogue por la equidad y la justicia social.

Metodología

En el estudio que presentamos, se exploraron las técnicas de investigación de las entrevistas y las encuestas para indagar cómo las personas perciben o han experimentado discriminación racial en entornos universitarios. En este contexto, se empleó un diseño de

investigación cualitativo para examinar las experiencias de los actores universitarios en relación con la discriminación racial. Se partió desde una perspectiva interpretativa enfocada en comprender el significado y la importancia de las experiencias de aquellos que han sido objeto de discriminación racial y de quienes las han percibido. En consecuencia, se estableció el marco conceptual para el diseño de esta investigación.

De esta manera, se proporciona una base suficiente para explorar en profundidad las implicaciones de la discriminación racial en el ámbito universitario desde la perspectiva de las personas involucradas, otorga voz y valor a sus experiencias y, de igual forma, proporciona un marco para comprender la naturaleza intrincada y polifacética de sus problemas sociales y hace hincapié en el papel que desempeña el contexto en la configuración de las experiencias de los individuos. Por eso, en concreto, acudimos al uso de entrevistas semiestructuradas con población universitaria. Las preguntas de las entrevistas se centraron en las experiencias, percepciones y respuestas de los participantes frente a situaciones de discriminación racial. Para garantizar la fiabilidad de los datos, las entrevistas se grabaron en audio y se transcribieron con exactitud.

Para el estudio se entrevistaron a diez personas, de las cuales seis se las identifica en la presente investigación como afrodescendientes y cuatro como mestizas. Los roles que desempeñan dentro de la institución son los siguientes: un hombre afrodescendiente es docente; dos mujeres, una afrodescendiente y otra mestiza, son docentes; otras dos mujeres afrodescendientes desempeñan las labores de trabajadora de servicios generales y guarda de seguridad respectivamente; otro hombre afrodescendiente es empleado administrativo; y los cuatro participantes restantes son dos alumnos afrodescendientes y dos alumnas mestizas. No obstante, se precisa que en la descripción que se hacen de las respuestas, según las categorías de análisis más adelante propuestas en la metodología, la entrevistada que se emplea como mujer guarda de seguridad se autoidentifica como mestiza, y una de las estudiantes mestiza lo hace como mestiza afrodescendiente.

Para la selección de los participantes en las entrevistas, se realizó una selección que incluyó estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad. Cabe mencionar que las entrevistas fueron realizadas de manera presencial para favorecer un ambiente de confianza que facilitara una comunicación más fluida. Esta metodología se llevó a cabo con el objetivo de obtener una perspectiva amplia y diversa sobre la discriminación racial en la institución.

Por tanto, se buscó una muestra que representara la diversidad de experiencias relacionadas con la

discriminación racial en el contexto universitario. Es importante destacar que los aspectos metodológicos utilizados en este estudio tuvieron como supuesto una comprensión de las experiencias individuales y la importancia de la reflexividad en el estudio planteado (Giorgi, 1985). Esta manera de plantear la investigación permite captar las vivencias subjetivas de los participantes y analizarlas en su contexto, en aras de obtener una comprensión más completa y enriquecedora de la discriminación racial en el entorno universitario.

Así pues, comprender las perspectivas de los estudiantes, los profesores y los empleados administrativos de la universidad puede resultar extremadamente útil, ya que las percepciones de los participantes en una investigación están influenciadas por su contexto y experiencia vivida. En el caso de los estudiantes, factores como su programa de estudios, el semestre que cursan y la experiencia académica previa tienen un impacto significativo en cómo perciben la discriminación racial.

Ahora bien, la metodología planteada requirió de la construcción de categorías de análisis, con el fin de facilitar la identificación de las prácticas de discriminación, así como las posibles formas de abordarlas. Esto permitió posteriormente formular una serie de conclusiones que ofrecen respuestas a las preguntas de la investigación realizada. Las categorías se definen como aparece a continuación:

Discriminación Estructural: Se refiere a las formas sistemáticas de discriminación arraigadas en las estructuras y sistemas sociales, políticos y económicos de una sociedad. A diferencia de la discriminación interpersonal, la cual implica actos individuales de prejuicio o discriminación, la discriminación estructural se refiere a patrones más amplios y arraigados que perpetúan la desigualdad y la exclusión de ciertos grupos en diferentes ámbitos de la vida (Solís, 2017; Cassiani, 2020).

Discriminación Institucional: se refiere a las prácticas y políticas sistemáticas dentro de una institución que resultan en tratos desiguales o injustos hacia ciertos grupos de personas. En el contexto de un análisis cualitativo que busca identificar las prácticas de discriminación racial en una universidad pública de Bogotá, Colombia, la categoría de discriminación institucional se enfocaría en examinar cómo las políticas, normas, procedimientos y prácticas de la universidad pueden contribuir a la discriminación racial de manera sistemática (Quintero, 2014).

Medidas y acciones contra la discriminación racial: esta categoría examina las percepciones del contenido de las entrevistas sobre la existencia o ausencia de las medidas y acciones tomadas para abordar la discriminación racial en la universidad, en las líneas de promoción, prevención, atención y seguimiento. Esto incluye, por ejemplo, capacitaciones, discusiones y reportes de

casos de presunta vulneración de derechos por motivos raciales (Espinosa & Cueto, 2014)

A partir de estas categorías, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de las entrevistas realizadas con el propósito de obtener una comprensión adecuada de las experiencias y perspectivas de los y las entrevistados. Se realizó un trabajo de identificación y clasificación minuciosa de cada una de las expresiones proporcionadas por los participantes en relación con las categorías ya mencionadas. Esta metodología rigurosa permitió explorar sistemáticamente los datos recopilados, asegurando una interpretación significativa de los resultados obtenidos.

Durante el proceso de análisis, se examinaron detalladamente las entrevistas, identificando algunas expresiones clave y clasificándolas en las categorías correspondientes. Cada expresión fue analizada cuidadosamente en función de su contenido y contexto, asegurando una clasificación precisa y coherente. La asignación de las expresiones a las categorías planteadas se encuentra documentada en un anexo adjunto que aquí no se ha creído necesario mostrar. Igualmente, hemos planteado dos expresiones para describir las diferencias y similitudes que mostraron las respuestas de los sujetos entrevistados. Esas expresiones son convergencias y divergencias establecidas en relación con cada una de las categorías definidas para presentar los resultados del estudio realizado.

Por último, vale reiterar que se acudió también a la aplicación de una encuesta en la que se exploró la percepción de quienes la respondieron sobre eventuales hechos de racismo que hubieran padecido o testimoniado. En este caso, la muestra de participantes estuvo conformada por un total de treintaicinco personas, de las cuales doce se autoidentificaron como afrodescendientes, una como palenquero y los demás participantes indicaron no identificarse con ninguna raza o etnia en particular. Para efecto de la interpretación que se hace a continuación, las respuestas de los entrevistados son consistentes con la información que se obtuvo en entrevistas previas. Es decir, constituyeron una técnica que valida la información que, con más amplitud, ofrecieron las entrevistas realizadas.

Resultados y discusión

El análisis de los resultados presentados permiten evidenciar convergencias en las experiencias de las personas entrevistadas con respecto a las categorías definidas previamente en la metodología. A su vez, las divergencias permiten observar las percepciones diferenciadas que los entrevistados muestran respecto a esas mismas categorías de análisis. Por razones de espacio, aquí no se presentan las convergencias y divergencias que se relacionan con la categoría de discriminación estructural.

Convergencias respecto a la discriminación institucional

Todos los empleados, estudiantes y docentes afros y mestizos coinciden en señalar la existencia de prácticas discriminatorias en la universidad. La empleada mestiza de seguridad precisa la presencia de comentarios discriminatorios, una estudiante afro destaca la discriminación que sufre en la educación física "No, fulanita no tiene grupo para hacer educación física y nadie se quiere hacer con ella" (Comunicación personal, 2022), y otra estudiante mestiza menciona un discurso de violencia y segregación hacia la comunidad afrodescendiente:

Quizás como.. Lo veo mediante un discurso de violencia, pero también... donde se ataca o se segrega; o atacar directamente con palabras o segregar por completo y apartarte de acá porque no eres un igual a mí. Eh.. con la comunidad afro. (comunicación personal FECHA).

El docente afro señala prácticas discriminatorias arraigadas en la institución, mientras que la docente mestiza y la estudiante mestiza-afrodescendiente señalan la falta de representación de afrodescendientes en roles claves de la universidad.

Similarmente, una estudiante y un docente afro, como la docente mestiza y la otra estudiante mestiza afrodescendiente, mencionan la falta de diversidad étnica y representación en la universidad. La estudiante afro menciona incluso la predominancia de estudiantes y directivos blancos mestizos. El docente afro y la docente mestiza mencionan también la falta de representación de afrodescendientes en roles importantes: "Claro, claro, claro, claro porque es que tú no ves, tú no ves la población nuestra en... es decir, uno no ve la gente nuestra en los cargos del Estado..." (Comunicación personal, 2022). Finalmente, la estudiante mestiza afrodescendiente señala la ausencia significativa de personas de ciertas comunidades en la institución: "Porcentualmente, por eso creo que la población de profesores y de estudiantes es inferior ¿sí? porque no hay mucha población afrodescendiente..." (Comunicación personal, 2022). Dichas coincidencias sugieren una discriminación institucional relacionada con una subrepresentación afro, la ausencia de diversidad étnica y la falta de inclusión de personas afrodescendientes en roles significativos de la universidad.

Por otra parte, una de las estudiantes afro y el profesor afro, así como la docente mestiza y la estudiante mestiza afrodescendiente resaltan la desigualdad de oportunidades en la universidad. Paralelamente, la empleada afro señala preocupaciones sobre la falta de oportunidades para ciertos grupos, una estudiante y el profesor afros destacan la exclusión de ciertos grupos en el acceso a la formación y la educación; la docente

mestiza menciona una posible disparidad en la representación de docentes afrodescendientes en comparación con profesores mestizos; y la estudiante mestiza afrodescendiente hace énfasis en la falta de personas afrodescendientes en la universidad puede estar relacionada con la pobreza y la falta de oportunidades:

El hecho de que hayan personas de que no hayan tantas personas afro de estudiantes, por ejemplo, va también ligado a que la comunidad afro son de los más pobres y de los que reciben una educación muy pobre, muy poca es como... no es suficiente, pero yo no diría que es que no tengan méritos. (Comunicación personal, 2022).

Estas coincidencias sugieren que las políticas y prácticas institucionales están contribuyendo a la desigualdad de oportunidades basada en la raza.

Convergencias respecto a las medidas y acciones contra la discriminación racial

Todas las personas entrevistadas coinciden en que existe discriminación racial en la universidad, ya sea basada en prejuicios y estereotipos, comentarios ofensivos o segregación:

Digamos sí pasa que uno va por los pasillos y uno siempre escucha comentarios que como que entre esos grupos de compañeros se supone que son bromas, pero son súper incómodas; como tipo: ¡ay! es que usted es negro y entonces no sabe hacer esto. Y cosas así. (Comunicación personal, 2022).

Al respecto, todas mencionan la falta de conocimiento o información sobre las medidas y acciones tomadas por la universidad para abordar la discriminación racial.

La empleada de servicios generales, la guarda de seguridad y el empleado pertenecientes a la población afro mencionan la falta de comunicación efectiva por parte de la institución en cuanto a las acciones que se realizan para prevenir la discriminación racial.

En efecto, las personas afros con el rol de empleados, así como los docentes, tanto el afro como la mestiza, y la estudiante mestiza afrodescendiente, expresan su insatisfacción con las medidas y acciones tomadas por la universidad, considerando que no se ha abordado adecuadamente el tema de la discriminación racial. El empleado y el docente afro critican la falta de respuesta o acción por parte de la institución ante situaciones de discriminación racial: "... la universidad en sus diferentes administraciones no ha sido absolutamente responsable en abordar el tema. ¡No lo ha sido!".

Por otra parte, una de las estudiantes afro y otra mestiza, así como uno de los empleados afros y la docente

mestiza, mencionan la necesidad de implementar políticas y acciones concretas basadas en evidencias para abordar la discriminación racial "A través del tiempo se han generado programas y proyectos de acompañamiento a los estudiantes y no sé qué.. eh, aplica para todo el mundo, .. el que quiera" (Comunicación personal, 2022). Dos estudiantes, una mestiza y la otra afro, y el empleado afro reconocen la importancia de la conciencia y la educación sobre la discriminación racial en la universidad y la sociedad en general:

Es algo que tenemos que cambiar, porque desde el colegio el hecho de que en religión solo hablen del catolicismo cuando digamos, está la cultura negra, ellos hablan de sus Orishas, pero a ellos, cuando hablan de su religión, es ¡ay no, vudú, satánico! Entonces es una cosa complejísima. (Comunicación personal, 2022)

En resumen, estas convergencias indican que los sujetos entrevistados comparten percepciones similares en cuanto a la existencia de discriminación racial en la universidad. Además, reconocen la necesidad de tomar medidas y acciones concretas para abordar y tratar esta problemática. Igualmente, resaltan la importancia de la conciencia, la educación y la sensibilización en la lucha contra la discriminación racial. En este contexto, plantean críticas a la falta de comunicación, respuesta y acciones efectivas de la institución, y recalcan la importancia de implementar políticas basadas en evidencias. Estas coincidencias brindan una base común para trabajar hacia políticas más efectivas y acciones concretas en la universidad.

Divergencias respecto a la discriminación institucional

La empleada afro de servicios generales niega haber vivido alguna experiencia de discriminación en la universidad y afirma no haber escuchado ni visto ninguna medida tomada por la universidad para prevenir la discriminación racial. Esto contrasta con otros sujetos que sí han percibido o presenciado actitudes discriminatorias.

La empleada mestiza, guarda de seguridad, menciona preocupación sobre el contenido o enfoque de las capacitaciones relacionadas con el racismo en la universidad y expresa una falta de comunicación clara por parte de la universidad durante las reuniones o sesiones informativas. Esto puede indicar una discrepancia en la percepción de las acciones tomadas por la universidad para abordar la discriminación racial.

Por otra parte, una de las estudiantes afro percibe con particular atención la discriminación institucional en el contexto de la educación física, pues, según dice, una estudiante afrodescendiente suele ser excluida de los grupos para participar en una actividad. También

destaca la falta de representación de estudiantes afrodescendientes entre los organismos de gobierno universitario, aunque menciona la existencia de becas y oportunidades académicas específicas para estudiantes afrocolombianos.

Esta estudiante identificada a secas como mestiza y la que se auto-identifica mestiza afrodescendiente, señalan la presencia de un discurso de violencia y segregación hacia la comunidad afrodescendiente en la universidad. Además, resaltan la falta de diversidad étnica entre el personal docente y exponen una actitud de negación y minimización por parte de docentes ante el problema de discriminación racial: “Lo primero que nos dijo fue que eso no era un problema... ella decía como: No, pero es que la comunidad afro llegó acá a invadir, ellos no han estado acá históricamente” (Comunicación personal, 2022). Estas vivencias específicas difieren de las mencionadas por otros sujetos.

Por su parte, el empleado afro percibe falta de voluntad política por parte de la administración de la universidad para establecer políticas orientadas a mitigar la discriminación racial. De igual forma, menciona que el enfoque de la administración se dirige hacia otros objetivos más colectivos o grupales, percepción que contrasta con la posible existencia de políticas y medidas preventivas mencionadas por otros participantes.

La docente afro afirma no haber experimentado o reconocido la discriminación racial en la universidad, a diferencia de otros entrevistados. Pero menciona haber experimentado discriminación de género, la cual es una experiencia diferente y no compartida por otros sujetos entrevistado: “por razones raciales nunca, pero sí por razones de género” (Comunicación personal, 2022).

La estudiante mestiza afrodescendiente refiere no haber evidenciado ni escuchado sobre discriminación racial en la universidad, aunque reconoce la falta de personas afrodescendientes en la comunidad universitaria. No obstante, destaca la relación entre la pobreza, la educación deficiente y la falta de oportunidades como posibles causas de la baja representación de personas afrodescendientes en la universidad.

Las divergencias entre los sujetos se relacionan principalmente con las temáticas abordadas en sus respuestas y cómo las glosan. Así, la docente mestiza se centra en la disparidad en la representación de profesores y en la existencia de lo que llama “cupos normales”; la estudiante mestiza afrodescendiente destaca la falta de personas de ciertas comunidades y la relación entre pobreza, educación y oportunidades; y otra estudiante afro menciona la discriminación de género y ejemplos de comentarios discriminatorios relacionados con la apariencia racial. Estas divergencias resaltan múltiples formas de la discriminación institucional y la necesidad de considerar múltiples perspectivas y acciones para su abordaje y tratamiento.

Divergencias respecto a las medidas y acciones contra la discriminación racial

La mayoría de los sujetos entrevistados muestran una falta de conocimiento sobre las medidas y acciones tomadas por la universidad para abordar la discriminación racial (por ejemplo, la mujer guarda de seguridad y el docente afro no hace mención sobre este tema). Sin embargo, el docente afro menciona medidas y acciones específicas en las que la universidad ha trabajado, pero no ha implementado.

El empleado afro, además, expresa su descontento con respecto a las medidas y acciones tomadas por la universidad, mientras que el docente afro destaca los intentos por llevar a cabo acciones. No obstante, afirma que en el pasado surtieron efecto reparador, pero en la actualidad no se les ha dado continuidad. Dentro de las divergencias antes citadas, cabría mencionar otras categorías específicas.

Divergencia en la percepción sobre la discriminación racial

Las estudiantes afro y la mestiza, coinciden en la existencia de discriminación racial en la universidad, mientras que la docente afro destaca la discriminación de género como el principal problema en la universidad.

El empleado afro menciona la falta de respuesta o acción por parte de la institución ante situaciones de discriminación racial que se pueden presentar, mientras que otra estudiante afro expresa incertidumbre sobre a quién acudir en caso de enfrentar discriminación racial.

Divergencia sobre la importancia de la identidad racial y cultural

Dos empleados afros, uno de servicios generales y otro del área de administración, no mencionan específicamente la importancia de la identidad racial y cultural en la vivencia de la discriminación, mientras que los docentes afros, tanto el hombre como la mujer, hacen referencia a la importancia que tiene para los individuos afrodescendientes la identidad racial y cultural.

Divergencia en la percepción de las acciones y logros

Una de las estudiantes afros y el empleado afro enfatizan en la crítica a la falta de acciones y respuestas por parte de la universidad, mientras que uno de los docentes afros destaca acciones y logros como la formación de grupos estudiantiles y la aprobación de políticas, pese a que estas no tengan continuidad.

Divergencia en la percepción de la representación y diversidad

Una de las estudiantes mestizas menciona que su amiga afrodescendiente afirma no haber experimentado discriminación en la universidad y destaca la presencia de una estudiante negra en su semestre, mientras que

la otra estudiante mestiza afrodescendiente, se refiere a la falta de representación y diversidad en el entorno educativo.

Estas divergencias muestran diferentes perspectivas y experiencias en relación con la discriminación institucional y sobre las medidas y acciones que la universidad ha adoptado para afrontar estas problemáticas. Mientras que algunos sujetos expresan falta de conocimiento y descontento, otros mencionan acciones concretas que han de tomarse, la importancia de la identidad racial y cultural, y la necesidad de representación y diversidad. Estas diferencias resaltan la importancia de abordar la discriminación racial desde múltiples perspectivas y considerar las diversas experiencias de las personas afectadas para implementar medidas y acciones más efectivas.

Conclusiones

Los resultados de la investigación revelan que los sujetos entrevistados experimentan discriminación y exclusión en diferentes ámbitos, como la educación y el empleo, debido a su apariencia física y color de piel. Estos hallazgos respaldan la idea de que la pigmentocracia influye en la forma en que las personas son tratadas en la sociedad, creando desigualdades basadas en el color de piel. La falta de reconocimiento de la afectación de la discriminación racial puede deberse a la complejidad de las interacciones de diferentes formas de violencia, según lo planteado por Fanón (2009). Además, el mito de la democracia racial y la construcción de identidades mestizas perpetúan interacciones basadas en estereotipos y prejuicios. De hecho, las personas entrevistadas dejan entrever ciertas ambigüedades en cuanto a su reconocimiento racial como afrodescendientes, así como en la asignación de mayor valor y significación a otras formas de discriminación que difieren de la racial.

En relación con la falta de representación étnica en el campus universitario, se evidencia una escasez de personas afrocolombianas tanto en el entorno docente como en el laboral, lo que revela la falta de diversidad y representación en instituciones como las universidades. Esta carencia de representación refuerza la exclusión y la desigualdad, dificultando la identificación de modelos a seguir y limitando las oportunidades de desarrollo y crecimiento para los estudiantes de diversos orígenes. Además, se destaca el problema de los perfiles raciales en las universidades, donde el personal de seguridad y otros empleados tienden a dirigirse a las personas afrodescendientes basándose en su raza, asumiendo a menudo que tienen más probabilidades de estar involucradas en actividades delictivas o sospechosas.

Para superar y resolver estos problemas, es fundamental que las universidades tomen medidas proactivas para crear un entorno más inclusivo y diverso.

Estas medidas pueden incluir la contratación de más profesores y personales de diferentes etnias (afros e indígenas), ya que esto permite una representación más equitativa en los ámbitos educativo y laboral. Asimismo, se propone la formación del profesorado, el personal administrativo y los estudiantes para reconocer y abordar las agresiones y discriminaciones basadas en el color de piel. Es necesario implementar políticas que prevengan los perfiles raciales y otras formas de discriminación, promoviendo un entorno académico acogedor y favorable para toda la comunidad.

Además, se resalta la importancia de la conciencia y la educación como medidas de prevención contra la discriminación racial. Mediante programas de formación en diversidad y una promoción activa de una cultura institucional inclusiva, se puede generar una mayor sensibilización y comprensión sobre la importancia de la diversidad étnica y eventualmente eliminar la discriminación racial. También es fundamental mejorar la comunicación y difusión de las medidas y acciones tomadas por las universidades para abordar la discriminación racial, de manera que se promueva la transparencia y se fomente la confianza entre la comunidad estudiantil y universitaria. En este sentido, se evidencia que la lucha contra el racismo debe abarcar tanto las expresiones individuales como las institucionales, con el objetivo de generar un cambio profundo y duradero en las dinámicas sociales y culturales.

En la universidad es prioritario comprometerse con el establecimiento y cumplimiento de políticas claras que aborden la discriminación racial en sus diferentes formas de manifestación, garantizando que sean divulgadas, conocidas y aplicadas por todos los miembros de la comunidad universitaria. Además, es imperante asegurarse de implementar canales de denuncia que sean confidenciales y seguros para quienes estén siendo, o hayan sido víctimas de discriminación racial, cerciorándose de brindarles un trato adecuado, justo y libre de sesgos y represalias. Es innegable la evidencia de que la discriminación racial genera afectación emocional que influye en el aprendizaje, la docencia y el clima organizacional. Por ello, una prioridad de las instituciones debe ser definir acciones que restablezcan o propicien espacios seguros para toda la comunidad universitaria. En pocas palabras, se deben crear mejores condiciones y una política de acciones afirmativas positivas de amplio espectro que favorezcan la justicia racial en los campus universitarios.

Referencias

Aguilar Idáñez, M. J., y Buraschi, D. (2021). *Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?* The Conversation. Disponible en: <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152>

- Azorín, C. M., Arnaiz, P., y Maquilón, J. J. (2017). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 1-14. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902020000800001yscript=sci_arttext
- Bonilla, E. (2003). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America*. Rowman y Littlefield.
- Chavous, T. M., Bernat, D. H., Schmeelk-Cone, K., Caldwell, C. H., Kohn-Wood, L., y Zimmerman, M. A. (2008). Racial identity and academic attainment among African American adolescents. *Child Development*, 79(3), 746-756.
- Crenshaw, K; Neil Gotanda; Gary, P & Kendall (1995). *Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement*. The New Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Denson, N., y Chang, M. J. (2009). Racial diversity matters: The impact of diversity-related student engagement and institutional context. *American Educational Research Journal*, 46(2), 322-353.
- Espinosa, A. y Cueto, R. (2014). Estereotipos raciales, racismo y discriminación en América Latina. En: E. Zubieta, J. y Delfino, G. (coords). *Psicología social y política. Procesos teóricos y estudios aplicados*. EUDEBA.
- Fanon, F. (2009). *Piel negra, Mascaras blancas*. Editorial Akal
- Fanon, F. (1963). *Los condenados de la tierra*. Fondo de Cultura Económica.
- Giorgi, A. (1985). *Fenomenología e Investigación Psicológica*. Duquesne University Press.
- Harper, S. R., Patton, L. D., y Wooden, O. S. (2012). Access and equity for African American students in higher education: A critical race historical analysis of policy efforts. *Journal of Higher Education*, 83(6), 795-823.
- Henry, F. (2010). *Theories of race and racism: A reader*. Routledge.
- Jiménez A., J., & Zeledón S., J. (2016). La violencia en el pensamiento político moderno: Rousseau, el contrato social y los preludios de la violencia revolucionaria. *Revista PRAXIS*, (73), 11-18. <https://doi.org/10.15359/praxis.73.1>
- Kalev, A., Frank, D y Erin, K. (2006). "¿Mejores prácticas o mejores conjeturas? Evaluación de la eficacia de las políticas corporativas de acción afirmativa y diversidad". *Revisión sociológica estadounidense*, 71, 589-617.
- Parker, L., Ramírez, L., y Ford, K. (2015). Transforming the academy through the lens of social justice: A call to action for diversity and inclusion. *Journal of Social Issues*, 71(2), 365-380.
- Quintero, O. (2014). El racismo cotidiano en la universidad colombiana desde la experiencia vivida por los estudiantes negros en Bogota. *Universitas Humanistica*, 77, 71-94.
- Rodríguez, C., Alfonso, T., y Jaramillo, I. C. (2009). *Pigmentocracias, color etnicidad y raza*. Anthropos Editorial.
- Soler, S. (2019). El discurso del racismo: estructuras y estrategias discursivas. *Revista Colombiana de Lingüística Aplicada*, 21(2), 194-207. <https://doi.org/10.14483/22487085.13857>
- Steele, C. M. (2010). *Silbando a Vivaldi: y otras pistas sobre cómo nos afectan los estereotipos (temas de nuestro tiempo)*. WW Norton & Company.
- Sue, DW, Capodilupo, CM, Torino, GC, Bucceri, JM, Holder, AMB, Nadal, KL y Esquilin, M. (2007). Microagresiones raciales en la vida cotidiana: implicaciones para la práctica clínica. *Psicólogo estadounidense*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Tatum, B. (2017). "Why are all the Black kids sitting together in the cafeteria?" and other conversations about race. Basic Books.
- Turner, C. S. V., González, J. C., y Wood, J. L. (2013). Faculty of color in academe: What 20 years of literature tells us. *Journal of Diversity in Higher Education*, 6(3), 137-150.
- Van Manen, M. (2003). *Investigación Educativa y Experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad*. Idea Books.
- Williams, D. R. (2014). Racism and health: Understanding the relationship and ending the silence. *American Journal of Public Health*, 102(S2), S16-S18.



