



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



GUÍA ESTRATEGIAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA ÉTNICA EN LA UNIVERSIDAD

Las historias cuentan, cuéntanos
la tuya: la voz del alumnado
universitario afrodescendiente

© Patricia Rocu Gómez (Coord.)
Esther (Mayoko) Ortega
Fernando Alberto Barbosa Dos Santos
María José Camacho-Miñano
Rosaura Navajas Seco

© Ilustración portada. Pablo Blanco Fernández

© Edita: Unidad de Diversidad. Universidad Complutense de Madrid (2019)
Edificio de Estudiantes. Primera Planta. Avda. Complutense s/n, 28040 Madrid
www.ucm.es/diversidad

ISBN: 978-84-09-09129-4

ESTRATEGIAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA ÉTNICA EN LA UNIVERSIDAD

Las historias cuentan, cuéntenos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente

En la actualidad sigue habiendo diferentes manifestaciones de la discriminación motivada por la diferencia étnico-racial. En esta Guía se van a tratar aquellas que, de carácter más sutil, se encuentran ocultas debido a la construcción social occidental que ha establecido criterios de diferenciación jerárquica y excluyente en lo que se denomina como proceso de *racialización*¹. Estas discriminaciones son experimentadas en muchas situaciones cotidianas por personas que son entendidas y leídas como “Otras” por pertenecer a grupos étnicos minoritarios, por tener rasgos fenotípicos no entendidos como propios de los países occidentales. A través del lenguaje habitual hay una gran cantidad de expresiones, a menudo peyorativas, que hacen referencia a estos colectivos, como bromas, chistes o comentarios que pasan desapercibidos porque se encuentran integrados y normalizados culturalmente y están muy presentes en el imaginario colectivo a través de los diferentes estereotipos y percepciones a los que son asociados estos grupos.

El hecho de visibilizar estas realidades discriminatorias y la manera de prevenirlas y evitarlas a través de esta Guía pretende el fomento de interacciones sociales con un trato más justo, democrático e igualitario y la prevención de la discriminación racial, de manera que se fomente a nivel institucional una Universidad diversa e inclusiva que atienda también al colectivo afrodescendiente.

1. Racialización se define como la producción social de los grupos humanos en términos raciales. En este particular entendimiento, las razas son un constructo social histórico, ontológicamente vacío, resultado de procesos complejos de identificación, distinción y diferenciación de los seres humanos de acuerdo a criterios fenotípicos, culturales, lingüísticos, regionales, ancestrales, etcétera (Campos-García, 2012).

Autoría:

Patricia Rocu Gómez (Coord.) Esther (Mayoko) Ortega, Fernando Alberto Barbosa Dos Santos, María José Camacho-Miñano y Rosaura Navajas Seco.

Así mismo, colaboraron en el desarrollo de diversas actividades para el diseño de esta Guía el siguiente alumnado afrodescendiente de la UCM:

María Victoria Boisán Fotabón, Khadydiatou Camara Danso, Yeison F. García López, Ngoy Ramadhani Ngoma y Kwanzaa Asociación Afrodescendientes Universitaria (UCM).

Agradecimientos:

Unidad de Diversidad. Universidad Complutense de Madrid.

Servicio de Relaciones Institucionales, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Universidad Complutense de Madrid para la financiación del *Proyecto de Cooperación al Desarrollo* en la XIII convocatoria que lleva por título “Miradas múltiples hacia la diversidad étnica: Multiplícate y cambia el chip” en el que se contextualiza el diseño de la presente Guía.

Ilustración portada:

Pablo Blanco Fernández

ÍNDICE

1. Introducción.....	7
2. ¿Por qué es necesaria una Guía como esta en el contexto universitario?.....	9
3. ¿Qué es el racismo y cómo se manifiesta?	12
4. ¿Por qué se niega el racismo?	15
5. ¿Cuáles son las consecuencias del racismo desde una perspectiva personal y social?	16
6. ¿Cómo intervenir para erradicar el racismo cotidiano en el contexto universitario?	17
7. Para saber más.....	23

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos, tal y como ha declarado la ONU, en el denominado *Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)*, con el que se promociona el reconocimiento de esta comunidad, el respeto hacia la diversidad y a la herencia cultural heterogénea preservando y recuperando su memoria histórica, así como la puesta en marcha de medidas de lucha contra una discriminación racial que tanto históricamente como en el presente actual sigue afectando a sus vidas. Esta Guía, haciéndose eco de estas sugerencias, pretende acercar estas realidades a los diversos colectivos de la comunidad educativa.

La presencia afrodescendiente en la comunidad universitaria UCM es una realidad tan antigua como creciente que no puede pasar desapercibida en el contexto social actual. Este colectivo requiere ser atendido y entendido de acuerdo a sus necesidades, y desde la Universidad se debe favorecer una inclusión consciente tanto en el ámbito académico como como fuera del mismo.

El diseño de esta Guía, impulsada por la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión, se contextualiza dentro del *Proyecto de Cooperación al Desarrollo* que ha sido financiado por el Servicio de Relaciones Institucionales, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Universidad Complutense de Madrid en la XIII convocatoria y que lleva por título “Miradas múltiples hacia la diversidad étnica: Multiplícate y cambia el chip”. Este proyecto pretende visibilizar, a través de un conjunto de acciones formativas llevadas a cabo en la Facultad de Educación, la existencia de minorías étnicas, centrándose específicamente en la afrodescendiente.

La finalidad perseguida es la de analizar y exponer cómo se refleja esta problemática social en el ámbito universitario y ofrecer herramientas para realizar un trato más igualitario y justo hacia este grupo diverso de personas afrodescendientes.

2. ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA GUÍA COMO ESTA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO?

Son varios los motivos por los que resulta necesario conocer más de cerca a esta comunidad diversa afrodescendiente. En primer lugar, porque se encuentra presente en la propia comunidad universitaria Complutense y es más que probable que en los próximos años vaya en aumento. En segundo lugar, debido a que gran parte del alumnado universitario en su futuro profesional tendrá que tratar con grupos sociales diversos, de manera que se contribuya con una acción complementaria y ciudadana a su formación académica. Y en último lugar, y no por ello menos importante, resulta también necesario impulsar una nueva línea de acción social novedosa de la mano de la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión de nuestra Universidad, de manera que con su respaldo se de soporte a este grupo social minoritario. Se trata de visibilizar su existencia tanto en la universidad como en la sociedad en general, así como las manifestaciones racistas a las que estas personas se ven sometidas a menudo en su cotidianidad tanto dentro como fuera de la Universidad, con el fin último de erradicarlas.

Esta Guía se presenta como una herramienta sencilla, y de aplicación práctica con la que se dan a conocer diferentes **desigualdades étnico-raciales** presentes en la cotidianidad de las personas afrodescendientes.

De manera muy sintética se muestran las principales discriminaciones raciales que en la actualidad apenas son perceptibles por la mayoría de las personas, especialmente aquellas que no pertenecen a la comunidad afro y afrodescendiente, aunque se reconoce la existencia de un abanico mucho más amplio de estas conductas discriminatorias que por motivos de extensión no se incluyen en esta Guía. Además, se plasman las voces diversas a través de testimonios de estudiantes afrodescendientes que expresan sus experiencias vitales que reflejan las desigualdades percibidas y vividas y señalan las necesidades detectadas.

En definitiva, en esta Guía se presenta un instrumento con el que poder **identificar discriminaciones racistas hacia las personas afrodescendientes** y la manera en que deben ser abordadas. Se presentan **soluciones a problemas** discriminatorios concretos que acontecen en la propia Universidad, pudiendo generarse en diferentes espacios y momentos, ya sea en el contexto académico o fuera del mismo. No se trata de exponer un recetario que seguir de manera rigurosa al pie de la letra, sino que lo que se pretende es que a partir de las situaciones y estrategias de intervención que se plantean, se generen nuevas miradas que alteren la manera etnocentrista y racializada de ver la realidad. De esta forma, se muestran soluciones genéricas susten-

tadas en unos principios básicos que invitan a la reflexión y al análisis. Se trata en definitiva de fomentar una visión aperturista y transformadora para aprender a gestionar nuevas situaciones que se puedan presentar en el futuro, a partir de soluciones propias y bajo condiciones de igualdad de trato y no discriminación.

La Universidad es una institución en la que se deben garantizar los Derechos Humanos y fomentar espacios seguros para toda la pluralidad de realidades y en la que no debe tener cabida ningún tipo de discriminación. Es un contexto idóneo para implementar estrategias de intervención que favorezcan estas medidas sociales, ya que son un punto de referencia que incluye a toda la comunidad educativa. La información que aquí se recoge está dirigida al conjunto de agentes que intervienen en el contexto universitario, como son profesorado, alumnado y personal de administración y servicios. No obstante, y teniendo en cuenta que muchos de los problemas que aquí se reflejan se desarrollan en otros contextos, la utilidad de la Guía resulta de gran interés en su transferencia a otros ámbitos no universitarios.

Amparándose en la percepción de los acontecimientos de los últimos años relativos a los movimientos migratorios y a la situación de crisis económica, se está produciendo un rechazo social hacia los colectivos minoritarios. De hecho, desde algunas asociaciones y actores socio-políticos se ha denunciado la persistencia e incluso intensificación de las prácticas discriminatorias por origen étnico.

En este sentido, en el informe emitido en 2016 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se refleja la preocupación en relación a la discriminación estructural a la que se ven sometidas las personas afrodescendientes en el Estado Español en el ámbito educativo y en otras áreas como el empleo y la participación política, entre otras cuestiones. Dicho Comité tiene por misión velar por el cumplimiento de la **eliminación de todas las formas de discriminación racial**.

Como recomendaciones para lograrlo, en este informe se sugiere que:

- Se tomen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas afrodescendientes que posibilite su participación en el sector público.
- Se divulgue a través de campañas educativas la información relativa a los periodos de esclavitud y colonización, así como la discriminación racial que reciben las personas afrodescendientes.
- Se favorezca la implicación de las comunidades afectadas a través del diálogo sobre temáticas como esclavitud, trata trasatlántica, así como las consecuencias vigentes.

- Se garantice una educación equitativa y uniforme, así como una distribución equilibrada del alumnado diverso, que elimine la problemática existente en España de escuelas “gueto” en las que se concentran un alto porcentaje de estudiantes de comunidades minorizadas (gitanos y migrantes).

Los esfuerzos de la ONU por mejorar los derechos humanos de las personas afrodescendientes son promovidos a través de la proclamación del *Decenio Internacional para los afrodescendientes*, ya mencionado. Con esta iniciativa se propone a los diferentes estados que adopten medidas de reconocimiento, justicia y desarrollo para este grupo específico tanto en el continente africano como su diáspora, de manera que se favorezca el pleno disfrute de sus derechos y una participación igualitaria en todos los aspectos de la sociedad. Es por ello que desde la institución universitaria se debe promover también su inclusión y luchar contra cualquier tipo de discriminación hacia esta comunidad.

Teniendo en cuenta todos los argumentos señalados hasta ahora y para dar respuesta a las necesidades planteadas, los **objetivos** perseguidos se concretan en los siguientes:

1. **Divulgar la problemática social** existente dentro de una cultura dominante **para tomar conciencia de las desigualdades raciales** hacia las personas afrodescendientes y del gran número de situaciones cotidianas en las que se reproducen.
2. **Identificar las necesidades detectadas por alumnado afrodescendiente** de la UCM en el contexto universitario para que se atienda a su diversidad.
3. **Ofrecer herramientas que favorezcan la resolución de los diferentes problemas** detectados y que aseguren un espacio seguro y no discriminatorio en la universidad.

3. ¿QUÉ ES EL RACISMO Y CÓMO SE MANIFIESTA?

Racismo es un concepto complejo cuyo significado se configura a partir de la clasificación de grupos humanos en categorías jerárquicas que han sido construidas socialmente. Esta clasificación social se asienta en el concepto de *raza*, que enfatiza las diferencias biológicas y fenotípicas (color de la piel, rasgos físicos, características del pelo, aspectos morfológicos) entre las personas. En el pasado estas diferencias, apoyadas en bases pseudocientíficas, sirvieron como argumentos para justificar la explotación de unos grupos humanos sobre otros. Y posteriormente, como fruto de una herencia histórica y cultural, esta forma de etiquetar y clasificar a las poblaciones se ha seguido reproduciendo, lo que ha propiciado que se generaran diferencias de poder de unos grupos sociales sobre otros.

En el caso de la denominada *raza negra* esta población fue racializada, categorizándola como un grupo social inferior, que no llegaba al estatus de lo humano, a partir del siglo XVI tras la conquista y explotación de los territorios de América por las potencias europeas, Corona de Castilla (España) y Portugal en primer lugar, y el asentamiento de la institución de la esclavitud y el negocio de la trata atlántica. Desde entonces, las connotaciones negativas asociadas a esta comunidad han persistido a lo largo del tiempo hasta nuestros días, manifestándose a través de una discriminación racial que ha ido transformándose a lo largo de estos años.

Racismo es...

- Un término cuyo significado se sustenta en el concepto no científico de *raza* y fundamentado en la existencia de estereotipos y prejuicios hacia otras personas.
 - El estereotipo, en este caso, es la imagen construida que se tiene sobre las personas pertenecientes a un grupo específico y las generalizaciones que se le atribuyen.
 - El prejuicio es la actitud negativa que se tiene hacia un grupo social específico o hacia alguno de sus miembros.
- El racismo no es algo innato, sino que es adquirido mediante aprendizaje que se produce y reproduce principalmente en el discurso público reflejado en los medios de comunicación, política, educación e investigación.

El racismo se manifiesta adoptando formas diversas como...

- **Racismo biologicista.** Es el racismo clásico y pseudocientífico que se apoya en la creencia de que existen diferencias biológicas entre las diferentes razas mostrando la superioridad de unas sobre otras.

- **Racismo manifiesto.** Aquel que se refleja a través de comentarios, expresiones y conductas y actitudes prejuiciosas claramente racistas, llevadas a cabo conscientemente con la intención de discriminar a personas que son consideradas diferentes desde una perspectiva étnico-racial (p. e., comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las personas por su cultura, costumbres y tradiciones o su color de piel y/o facciones).
- **Racismo simbólico/cotidiano.** Se trata de discriminaciones sutiles e invisibles que no se detectan con tanta facilidad. Es un racismo de baja intensidad que se manifiesta a través de diferentes prácticas habituales reiteradas consideradas como normales (p. e., evitación de contacto y proximidad física en transportes públicos; exceso de vigilancia y extremado interés puesto en determinados grupos de personas en los comercios, restaurantes, discotecas; miradas escrutinadoras y muecas despreciativas y burlescas; tratamiento que infantiliza y ridiculiza el interlocutor/a por juzgarle desconocedor/a de las normas societarias vigentes, etc).
- **Racismo social.** Por medio de la creencia a nivel individual de la existencia de estereotipos, prejuicios y actitudes prejuiciosas que un grupo social tiene respecto a otro considerado diferente.
- **Racismo institucional.** Se trata de un tipo de discriminación que no se declara de manera explícita pero que se ejerce de manera implícita desde las instituciones a través de prácticas discriminatorias, la aplicación de políticas públicas y procedimientos que generan desigualdad a determinado grupo étnico. Algunos ejemplos se basan en la aplicación de políticas institucionales que dan un trato desigual a unos grupos sociales respecto al grupo social dominante, generando una discriminación evidente y una situación de desventaja social. Por ejemplo, determinadas políticas interfieren en el uso de servicios públicos en función del grupo social al que se pertenece, tal es el caso de la Seguridad Social o Servicios Sociales. También existen determinadas políticas educativas que fomentan una distribución del alumnado descompensada y segregada, de manera que determinados centros educativos cuentan con una cantidad muy alta de personas pertenecientes a determinados grupos étnicos, mientras que otros centros, no. Igualmente, medidas tomadas desde la Dirección General de Policía a través de las que se realizaban identificaciones y detenciones teniendo en cuenta el fenotipo de la persona, y la presunción de su condición de inmigrante, de manera que las personas racializadas eran y son quienes sufren en mayor medida estas prácticas discriminatorias y antidemocráticas.

Algunos ejemplos de discriminación racial:

- **Conductas/comentarios claramente discriminatorios y ofensivos**
 - *“Negra/o, vete a tu país”* (además de ser una clara discriminación, quizás la persona a quien se le hace ese comentario está en su país).
 - Imitar sonidos y movimientos de un mono para ofender a una persona negra.
- **Comentarios en clave de humor**
 - Contar chistes en los que se ridiculiza, se infravalora o se desprecia a personas negras.
 - Hacer bromas denigrantes sobre las características físicas o los estereotipos atribuidos a las personas racializadas.
- **Frases hechas**
 - *“¿Qué pasa, que yo soy negro?”* (expresado por alguien que no es negro para reclamar no ser excluido de algo).
 - *“Estoy muy cansado, hoy nos han hecho trabajar como un negro”*.
 - *“Aquello fue una merienda de negros, menuda desorganización hubo”*.
 - *“Me estás poniendo negro/a”* (al estar enfadado o harto).
- **Concepciones erróneas sobre las personas negras que se transmiten a través de comentarios y conductas**
 - *“Para ser negra eres muy guapa”*. Se parte de una idea basada en un canon de belleza blanco.
 - Cuestionar e incluso negar la nacionalidad, lugar de nacimiento u origen de una persona no blanca debido a que por sus características fenotípicas existe resistencia a identificarla como persona española.
 - Cuestionar el acento y la capacidad de expresión oral de una persona no blanca debido a que no se la identifica como española.
 - Difusión de imágenes a través de redes sociales (como la conocida del “negro del whatsapp”), en la que se exageran y desvirtúan los genitales deformando su representación en base a estereotipos. Estos se fundamentan falsamente en la “animalidad” de las personas negras y sus supuestas pulsiones sexuales irrefrenables, especialmente de los varones.
 - Tocar el pelo o la piel de una persona negra sin tener una relación de confianza con ella. Esta conducta está motivada por una altísima curiosidad muy malsana y fundamentada en concepciones racistas sobre la diferencia y/o sobre la ignorancia.

4. ¿POR QUÉ SE NIEGA EL RACISMO?

En el conjunto de valores presentes en la sociedad actual, el racismo es una manifestación cuya existencia no se acepta socialmente. Existen algunas evidencias que se identifican claramente como racistas, como son las agresiones físicas o verbales con significado claramente denigrante y ofensivo, mientras que otras son tan sutiles que pasan inadvertidas, porque se manifiestan a través de expresiones y acciones cotidianas (chistes, bromas, expresiones hechas, miradas o comentarios). Son estas últimas las que socialmente se encuentran aceptadas y no se reconocen como manifestaciones racistas.

Esta falta de reconocimiento de la existencia del racismo actualmente en nuestra sociedad, se configura como un elemento clave del racismo contemporáneo que propicia la negación de esta problemática que, además, es vivida por aquellas personas a las que se considera como “las otras”. A estas circunstancias se le añade la falta de concienciación de la identificación de los privilegios que tiene la población mayoritaria. Todo ello provoca una ceguera ante el hecho racista.

Todos estos elementos que justifican la negación del racismo, así como sus diferentes manifestaciones, deberían constituirse como el punto de partida para una educación antirracista.

¿Cómo se manifiesta esa negación del racismo?

- Al negar la expresión/conducta racista sin justificación alguna.
- Al negar la mala intencionalidad de la expresión/conducta racista (bromas, chistes...).
- Al restar importancia y minimizando la expresión/conducta racista, justificándolo o a través de eufemismos.
- Al acusar de racista (racismo invertido), de exceso de sensibilidad, exageración y/o intolerancia a la persona racializada al defenderse ante una expresión/conducta racista recibida.

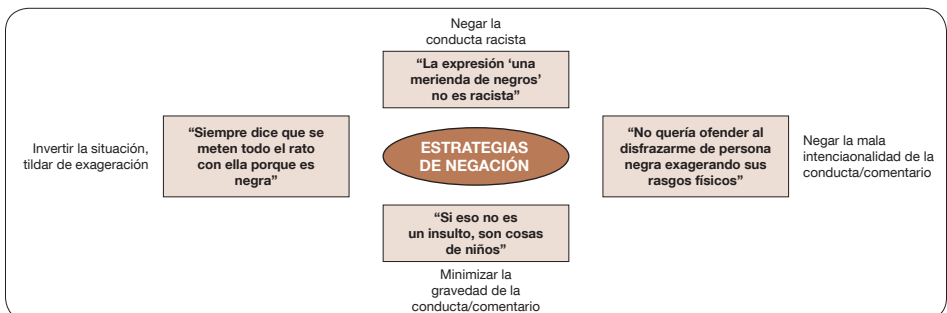


Figura 1. Ejemplos de las diferentes formas de negación del racismo

5. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL RACISMO DESDE UNA PERSPECTIVA PERSONAL Y SOCIAL?

Son varios los efectos que pueden sufrir las personas racializadas como consecuencia de la discriminación racial, aunque su impacto puede variar mucho de unas personas a otras.

A nivel individual y desde una perspectiva psicológica, las vivencias discriminatorias del racismo tienen repercusiones a nivel multidimensional, ya que pueden afectar al ámbito afectivo, cognitivo, académico-educativo y social.

Desde el *ámbito afectivo*, la vivencia de estas experiencias se asocia a emociones negativas que minan la autopercepción y la autoestima, propiciando inseguridades y un malestar que puede llegar a ser traumático, tanto para la persona que lo sufre como para sus familias. En el caso de las mujeres afro/afrodescendientes esta incidencia es mayor debido a la intersección con el género y las discriminaciones basadas en el mismo.

Desde un *plano cognitivo*, hay estudios que muestran que las experiencias de racismo, discriminación y violencia racial traumáticas en la infancia pueden tener efectos en el desarrollo normal del cerebro provocando efectos negativos en las funciones cognitivas de orden superior, como el pensamiento lógico, el control de las emociones y las habilidades sociales. Esta es quizás una de las consecuencias más graves de los actos y prácticas discriminatorias ejercidas sobre los grupos étnicos minoritarios y aquí específicamente los afrodescendientes.

Además, dentro del *ámbito académico-educativo*, las personas víctimas del racismo también pueden tener un bajo rendimiento académico y mayor fracaso escolar inducido por estas hirientes y traumáticas vivencias pasadas.

Desde un *ámbito social* puede tener efectos conductuales en las interacciones sociales al quedar afectadas, tal y como se ha comentado, las habilidades sociales. A mayor escala, y al considerar acontecimientos socio-históricos recientes al remontarnos a la época colonial apoyada en el sistema esclavista, el racismo ha perpetuado que las personas negras del continente africano, así como su diáspora en otros continentes, hayan obtenido menores beneficios sociales que se han perpetuado hasta la actualidad.



6. ¿CÓMO INTERVENIR PARA ERRADICAR EL RACISMO COTIDIANO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO?

En este apartado se identifican diferentes manifestaciones racistas experimentadas dentro del contexto universitario por estudiantes afrodescendientes y que han sido detectadas a partir de las categorías de análisis extraídas de dos grupos de discusión desarrollados, cuyos datos han facilitado un acercamiento hacia sus realidades.



Se muestran por tanto a continuación diferentes *discriminaciones raciales*¹ detectadas vinculadas al testimonio literal expresado por el alumnado afrodescendiente que evidencia cada uno de los problemas. Por un lado, los generados en los contextos académicos, y por tanto relacionados con la actividad docente de manera directa, y, por otro lado, se exponen los problemas producidos a partir de las interacciones sociales que pueden desarrollarse en el contexto universitario, así como en otros contextos sociales. De forma paralela se ofrecen algunas medidas y soluciones a adoptar.

Posteriormente, se muestra una herramienta para facilitar la identificación de racismos cotidianos y la manera de eliminarlos.

EN LA ACTIVIDAD DOCENTE


Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: La voz del alumnado universitario afrodescendiente.	Problema 	Solución 
<p>“las últimas colonias de España fueron Cuba y Filipinas, o que diga que en vez de partidos políticos en Sudáfrica tendríamos que tener tribus” Paloma expone lo que escuchó de un profesor en la universidad.</p>	<p>A veces la información se transmite de manera errónea por ausencia y/o carencia de conocimientos previos al respecto, así como falsas creencias.</p> <p>En el ejemplo propuesto, las últimas colonias de España fueron Guinea Ecuatorial y el Sahara Occidental, independizadas de España en 1968 y 1975, respectivamente.</p>	<p>1. Exploración y análisis respecto las creencias propias y al nivel de conocimientos.</p> <p>Exponer información objetiva y veraz, revisando especialmente aquella que pueda estar sesgada por las creencias personales, para evitar emitir mensajes erróneos.</p>

1. Estas manifestaciones racistas se han recogido dentro del Proyecto desarrollado a través de la realización de dos grupos de discusión. Para mantener el anonimato de los estudiantes que han participado en estos grupos de discusión, se ponen nombres ficticios a los comentarios textuales que han emitido.

Las historias cuentan, cuéntenos la tuya: La voz del alumnado universitario afrodescendiente.	Problema 	Solución 
<p><i>“Nunca se ha hablado de ningún personaje negro. Cuando se ha hablado de África ha sido para hacer estadísticas comparando el PIB de los países europeos euroblancos geniales, y África debajo de la tabla.”</i> (Verónica).</p> <p><i>“En Integración Social es otro rollo, porque sí que se intenta sacar este tipo de conversaciones, en el que ya se habla más de estos temas”</i> (Paloma).</p> <p><i>“No suelen profundizar ni nada, lo pasan por encima”</i> (Ana).</p> <p><i>“Ese profesor explicaba el tema como si estuviera haciendo un favor a África, como que habían ido allí a educarles entre comillas”</i> (Verónica).</p> <p>Julia comenta refiriéndose a una experiencia de Educación Secundaria: <i>“Cuando nos cuentan la colonización, no nos cuentan en el instituto el sufrimiento, y yo hice hincapié en esto porque quería que lo supieran. No nos cuentan por ejemplo (...) los castigos que sufrían o cómo violaban a las mujeres”</i>,</p>	<p>A veces estos contenidos son obviados y cuando son tratados, en muchas ocasiones es para exponer las carencias y/o elementos negativos como la pobreza de estos países, rasgos que solo refuerzan estereotipos negativos.</p> <p>A veces estos contenidos se abordan de manera muy superficial. Se muestra también una visión eurocéntrica/etnocéntrica y neo-colonial.</p> <p>Otras veces, el enfoque de estos contenidos se hace desde una perspectiva hegemónica que distorsiona la realidad y enfatiza el nivel de desarrollo, obviando las consecuencias afectivo-sociales de las personas colonizadas.</p>	<p>2. Enfoque de contenidos de enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión y visibilización de estas temáticas de manera objetiva. • Incorporar en los contenidos de la asignatura referentes propios de la comunidad afro que hayan realizado contribuciones importantes en la sociedad. • Incorporar en la bibliografía de la asignatura referentes propios de la comunidad afrodescendiente que hayan abordado temas relacionados con la materia. • Incluir recursos materiales (visuales, audiovisuales, textuales...) que reflejen la diversidad étnico-racial fuera de los estereotipos y la visión hegemónica, favoreciendo una mirada desde diferentes puntos de vista.
<p><i>“Y dentro de las aulas la presencia negra o afro, no existe, yo nunca he tenido una profesora o un profesor negro, nunca, y racializado tampoco”</i> (Elena)</p>	<p>Ausencia de profesorado étnicamente diverso.</p>	<p>3. Representación institucional.</p> <p>Mayor presencia de un profesorado diverso en términos étnico-raciales.</p>

EN LAS INTERACCIONES SOCIALES

A continuación, se muestra la presencia de comentarios, chistes o bromas que pasan desapercibidos debido a su normalización cultural vinculada al estereotipo y/o sutileza, pero tienen un carácter vejatorio, aunque no se hayan expresado de forma malintencionada. Incluso a veces pueden producirse dentro de clase en el contexto puramente académico.

Las historias cuentan, cuéntenos la tuya: La voz del alumnado universitario afrodescendiente.	Problema 	Solución 
<p>“Podríamos corregir el vocabulario, que no siempre es inclusivo (...): Igual que tratamos de buena manera hacer que el lenguaje no sea sexista, también deberíamos de ser conscientes y trabajar para que el lenguaje no sea tampoco racista (...) He escuchado expresiones como <He tenido un día negro> o <Tengo un futuro negro>” (Fernando).</p>	<p>Expresiones normalizadas.</p>	<p>4. Uso de un lenguaje y actitud inclusiva.</p> <p>Utilizar un lenguaje alternativo de manera consciente e intencional sabiendo que el uso de expresiones como estas puede ser ofensivo. La lengua castellana es muy rica y cuenta con gran variedad de vocabulario y diferentes posibilidades de expresar un mismo mensaje sin vejar a nadie.</p> <p>Pero para que se puedan incorporar estos cambios en el lenguaje, de forma previa se deben reconocer como discriminaciones raciales este tipo de expresiones (que incluyen significados despectivos, generalizaciones a través de estereotipos y prejuicios) para posteriormente aprender a detectarlas en las situaciones cotidianas en las que se manifiesta y así poder modificar actitudes racistas. Y una vez que se reconozcan, cuando estas discriminaciones de baja intensidad se manifiesten, no se deben ignorar para que no se perpetúen. Es necesario expresar de manera asertiva el contenido racista de la situación, ya que el derecho a una igualdad de trato ciudadano es responsabilidad de toda la comunidad educativa y la sociedad en general.</p>
<p>“Pero viniendo de África ¿cómo puedes tocar tan bien la guitarra española?”. Comentario que recibe Miguel, un estudiante negro nacido en España cuyos padres son de Nigeria.</p>	<p>Manifestaciones de sorpresa por alejarse del estereotipo.</p>	
<p>“Hablando con el profesor en clase me paró lo que estaba diciendo para decirme <Espera, una duda, ¿de dónde eres?> y decirle <¿De Somalia, (y le contestó) <Ah! Es que hablas muy bien español>. Soraya se sorprende porque la temática abordada en clase estaba relacionada con la Constitución y la pregunta del profesor nada tenía que ver.</p>		
<p>“Mira, ese profesor se ha acordado de tu nombre, eso es por algo. Venga Elena, si te esforzases un poco podrías aprobar” (Comentarios que escucha Elena de compañeros (chicos) de clase con una connotación claramente sexualizada).</p>	<p>Comentarios que reflejan la hiper-sexualización, que se muestra de forma diferencial en función del género, para hombres que para mujeres.</p>	
<p>“Te sexualizan por ser negra y puedes convencer al profesor de que te apruebe” (Piedad).</p>		
<p>Comentarios que Fernando lee a través del whatsapp de sus compañeros de clase (chicos) que los identifican como broma: “Tú la debes de tener muy grande siendo negro” (refiriéndose a sus órganos sexuales).</p>		
<p>“Ser negro parece que es por lo general algo amenazante (...) Si te ve un poli, ya vas a ser un delincuente. Si te ve una anciana al lado se va a agarrar el bolso, si te ve tal persona se va a cambiar de asiento” (Miguel).</p>	<p>Actitudes que reflejan la supuesta peligrosidad de las personas negras, especialmente los hombres negros y afrodescendientes.</p>	

HERRAMIENTA DE APOYO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ELIMINACIÓN DEL RACISMO

¿Cómo reconocer y eliminar los racismos cotidianos?

Las siguientes pautas son un elemento de apoyo para identificar aquellas discriminaciones racistas más normalizadas socialmente. En la Figura 2 se representan de manera esquemática.

Punto de partida base imprescindible: Reconocimiento de la presencia de racismos sutiles y abiertos en la cotidianeidad, ya que si se niega su existencia no se va a querer adoptar una actitud de cambio ni transformación en las relaciones sociales presentes y futuras. Si no existe, no hay nada que modificar.

Autoanálisis reflexivo: Necesario para evaluar las circunstancias concretas de la situación y la posición personal que se tiene con respecto a las mismas a través de diferentes preguntas.

¿Cómo identificar los racismos?

- a. Valoración del nivel de privilegio y ventajas personales comparándolas con las personas racializadas mediante las siguientes preguntas:
 - Si no soy una persona racializada, ¿me harían este comentario?
 - Si no soy una persona racializada, ¿mostrarían esta actitud hacia mí?
 - Si no soy una persona racializada, ¿se comportarían así conmigo?

- b. Empatizar poniéndose en la otra piel identificando las emociones que producirían vivir en primera persona situaciones con presencia de racismos cotidianos a través de la formulación de las siguientes preguntas:
 - Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar este comentario sobre las personas del grupo al que pertenezco?
 - Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar este chiste o broma sobre las personas del grupo al que pertenezco?
 - Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al comprobar esa reacción hacia mí?
 - Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar/ver tantas veces, en tantos contextos y por personas diferentes expresiones/actitudes como esas?

c. Revisar las creencias personales, haciéndose las siguientes preguntas:

- Respecto a este grupo de personas racializadas ¿podría identificar los estereotipos que se les han atribuido?
- ¿Se tiene la idea general de que este grupo de personas racializadas tiene unas características específicas, una forma de hacer o una manera de ser concretas?
- ¿Esta persona racializada en concreto posee realmente las características que se le atribuyen?

Actitud de cambio

Se debe mantener una actitud constante de autovigilancia y de prestar atención y realizar el esfuerzo por identificar y tener presente los errores del imaginario social hegemónico sobre las personas racializadas, y en especial sobre las personas afro/afrodescendientes, para evitar la discriminación (estereotipos y prejuicios presentes en comentarios, bromas y conductas).

Perpetuación de la actitud

Mantener en el tiempo la actitud consciente de las discriminaciones para que poco a poco se puedan reconocer más rápido y se produzca una identificación de una manera más automática.

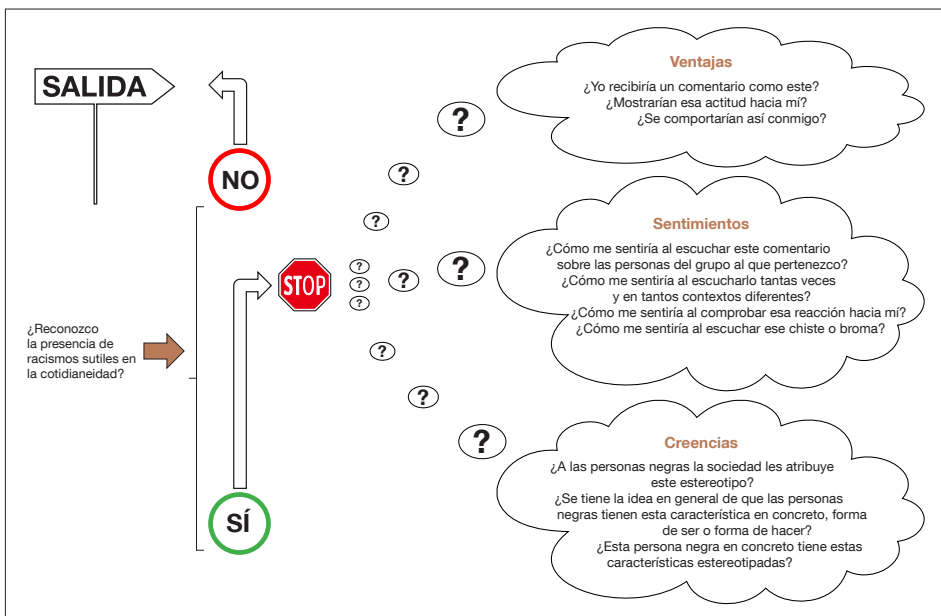


Figura 2-1. Herramienta de apoyo para la identificación y eliminación del racismo

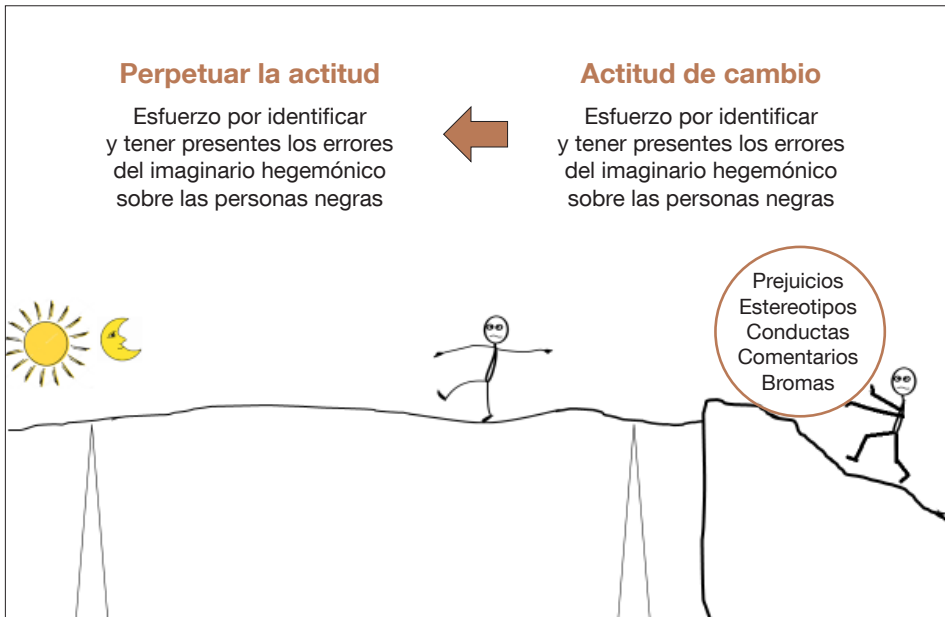


Figura 2-2. Herramienta de apoyo para la identificación y eliminación del racismo

Y si en algún momento has percibido acoso por discriminación racial, puedes recibir ayuda exponiendo tu caso en los siguientes organismos:

Entidad	Contacto
UCMd+I. Unidad de apoyo a la Diversidad e Inclusión. UCM	✉ diversidad@ucm.es
Oficina de la Defensora Universitaria. UCM	☎ 91 394 6942 (Información) ✉ defensora@ucm.es
Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica	☎ 900 203 041 (Información y asesoramiento gratuito) ✉ info@asistenciavictimasdiscriminacion.org 🌐 http://asistenciavictimasdiscriminacion.org

7. PARA SABER MÁS

PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES

Organismos internacionales

- CERD (Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial). Comité incluido en la ONU que se encarga de supervisar que en los estados miembros se aplique adecuadamente la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
www.ohchr.org/SP/HRBodies/CERD/Pages/CERDIndex.aspx
- Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)
www.un.org/es/events/africandescentdecade

Organismos nacionales

- Oberaxe (Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia)
www.empleo.gob.es/oberaxe/es/index.htm

Instituciones sin ánimo de lucro

- SOS Racismo
www.sosracismomadrid.es
- Movimiento contra la Intolerancia
www.movimientocontralaintolerancia.com

Legislación

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 21 de diciembre de 1965.
www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992.
www.ohchr.org/SP/Professionalinterest/Pages/Minorities.aspx
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
www.boe.es/doue/2000/180/L00022-00026.pdf
- Constitución Española
www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229

ESPACIOS WEB SOBRE AFRODESCENDIENTES EN ESPAÑOL

Revistas

- Africanidad
www.africanidad.com
- Negrxs
www.negrxs.com
- Afroféminas
<https://afrofeminas.com>
- Mundo Negro
<http://mundonegro.es>

Otros espacios

- Conciencia Afro
www.conciencia-afro.com



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



UNIDAD DE
DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID