

¿LAS MEJORES UNIVERSIDADES DEL MUNDO? ESTUDIANTES DE MINORÍAS RACIALES Y DE BAJOS INGRESOS EN LOS ESTADOS UNIDOS

GRADO EN PERIODISMO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE RELACIONES
INTERNACIONALES E HISTORIA GLOBAL
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Autora: Dña. Lorena Jiménez García

Tutor: Dr. D. José Antonio Sánchez Román

Calificación obtenida: Matrícula de Honor (10)

E-mail de contacto: lorjim02@ucm.es

Madrid, julio de 2021



AGRADECIMIENTOS

Mil gracias a Amina, Francheska, Gabi y Kathleen por compartir tanto conmigo, por vuestra honestidad y, sobre todo, por vuestra generosidad. Si este trabajo es tan valioso es gracias a vosotras y a los estudiantes que han dedicado su tiempo a reflejar su experiencia en la encuesta.

Tampoco habría sido posible llevar a cabo esta investigación sin todo lo que he aprendido con la profesora Cecilia Eserverri, gracias por tu humanidad. Además, sin ella no habría conocido a la socióloga Jean Beaman, quien me enseñó conceptos e ideas clave en este proyecto. Del mismo modo, doy las gracias a la profesora Asunción Bernárdez por enseñarme a mirar con las gafas violeta, lo que ha sido esencial para ser capaz de detectar el vínculo que une a los seres humanos históricamente marginados; las mujeres y las personas de color en este caso. Y por supuesto, gracias a mi tutor del TFG José Antonio Sánchez, por su paciencia y por haberme dado tanto la libertad como la guía necesaria para ir construyendo este trabajo.

Y gracias por todo a mi familia, sabéis quiénes sois.

ACKNOWLEDGEMENTS

A big thank you to Amina, Francheska, Gabi and Kathleen for sharing so much with me, for your honesty, and most of all, for your generosity. If this work is so valuable it is thanks to you and the students who took their time to reflect on their experience in the survey.

This investigation would not have been possible either without everything I have learned from the professor Cecilia Eserverri, thanks for your humanity. Moreover, without her I could not have met the sociologist Jean Beaman, who taught me key concepts and ideas for this project. In the same way, I thank the professor Asunción Bernárdez for teaching me how to look through purple glasses, which has been essential to be able to detect the bond that unites the historically marginalized human beings; women and people of color in this case. And of course, thanks to my undergraduate thesis tutor José Antonio Sánchez, for his patience and for giving me the freedom and the needed guidance to build this work.

And thanks for everything to my family, you know who you are.

¿Las mejores universidades del mundo? Estudiantes de minorías raciales y de bajos ingresos en los Estados Unidos

RESUMEN

La sociedad estadounidense tiene muy arraigada la idea de la meritocracia en cuanto al ámbito educativo se refiere, sobre todo con el acceso a las universidades de élite. Sin embargo, la movilidad social continúa siendo menor para las personas de color y las mujeres en comparación con sus compañeros blancos al observar sus ingresos, aunque todos se gradúen de dichas instituciones. Este trabajo de fin de grado estudia la desigualdad en el acceso a la educación superior y a las oportunidades como una manifestación de la brecha racial económica vigente en los Estados Unidos. La investigación se centra en las universidades de la Ivy League, la Universidad de Nueva York y aquellas ubicadas en la costa este. Además, se analiza la efectividad y se expone las controversias de la política de inclusión de las minorías, la *affirmative action*. En este estudio se da especial protagonismo a los testimonios de los estudiantes universitarios, quienes están yendo un paso por delante de las propias universidades y los profesionales con iniciativas de igualdad para las minorías raciales y de bajos ingresos en la educación superior. Es esencial reconocer el legado histórico de discriminación racial y tener en cuenta el impacto psicológico sobre los estudiantes de color para poder garantizar una experiencia universitaria plena. No hay que olvidar que la educación es un derecho, por lo que, si no es disfrutado de forma equitativa por todos, se convierte en el privilegio de solo algunos.

Palabras clave: Acceso educativo, Brecha racial económica, Educación superior en Estados Unidos, Estudiantes de bajos ingresos, Minorías raciales.

The best universities in the world? Racial minorities and low-income students in the United States

ABSTRACT

American society has entrenched the idea of meritocracy when it comes to the area of education, especially regarding access to elite universities. However, social mobility is still lower for people of color and women in comparison with their white peers when we look at their income, even if they all graduate from those institutions. This undergraduate thesis studies the inequality in accessing higher education and opportunities as a consequence of the current racial wealth gap in the United States. The investigation focuses on the Ivy League universities, New York University and those located in the east coast. In addition, I explore the effectiveness and the controversies surrounding the minorities inclusion policy, affirmative action. In this study special prominence is given to the testimonies of the students, who are going a step further than their own universities and professionals with equality initiatives for racial minorities and low-income students in higher education. It is essential to recognize the historical legacy of racial discrimination and take into consideration its psychological impact on the students of color in order to guarantee a fulfilling university experience. We cannot forget that education is a right, hence if it is not enjoyed by everyone, it becomes the privilege of only a few.

Keywords: Educational access, Low-income students, Racial minorities, Racial wealth gap, U.S. Higher education.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	La diversidad en las universidades a través de los ojos de los estudiantes en Estados Unidos	12
3.	<i>Affirmative action</i> : análisis de su eficacia	33
4.	Perspectivas futuras más las propuestas de equidad en la educación superior para las minorías raciales y de los ingresos más bajos	49
5.	CONCLUSIONES.....	63
6.	BIBLIOGRAFÍA	67
7.	ANEXO A. Gráficas de la encuesta “Diversidad racial en las universidades de élite de los Estados Unidos”	70

TABLE OF CONTENTS

1.	INTRODUCTION	1
2.	Diversity in universities through the eyes of students in the U.S.....	12
3.	Affirmative action: analysis of its efficacy.....	33
4.	Future prospects plus proposals for equity in higher education for racial minorities and those from the lowest incomes	49
5.	CONCLUSIONS	63
6.	BIBLIOGRAPHY	67
7.	ANNEX A. Graphics from the survey “Racial diversity in elite universities from the United States”	70

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo de *Morning Brew*, “Las matrículas de las universidades suben en las escuelas de élite” (2021),¹ las solicitudes en el pasado otoño en medio de la crisis por el coronavirus aumentaron un 42% en Harvard, 38% en Yale y 15% en Princeton, mientras que en las escuelas donde la mayoría son estudiantes negros e hispanos de bajos ingresos, las matrículas descendieron en un 11,4%. Ante la imposibilidad de visitar los campus universitarios, los estudiantes en Estados Unidos se están inclinando a apostar por los centros de mayor prestigio. Esta misma razón de la presencialidad prohibida o limitada dependiendo de la universidad, ha llevado a establecer como opcionales los exámenes de admisión, *Scholastic Aptitude Test* (SAT),² lo que también ha influido en las cifras de las matriculaciones y quiénes han aplicado. Por otra parte, *Morning Brew* asegura que cuanto mayor es el número de solicitudes, hay más posibilidades de ser aceptado y de conseguir un mejor precio de matrícula. Además, la noticia de las nuevas variantes del coronavirus contribuyó al descenso del 13% en las inscripciones el año anterior. Por lo tanto, para abordar este fenómeno social, se plantea la pregunta de si la pandemia no solo ha incrementado las ventajas de optar a mejores oportunidades educativas para las personas de ingresos más altos y se ha convertido en una mayor barrera para las rentas más bajas, sino también si ha evidenciado aún más la situación de desventaja para las minorías raciales a la hora de su acceso educativo en los Estados Unidos.

Es fundamental reconocer las desigualdades sociales y saber identificarlas para posteriormente poder ofrecer soluciones efectivas. La brecha racial económica persiste en las sociedades modernas, en este caso, en Estados Unidos, lo que conlleva a un desajuste en el acceso laboral, a la educación o a sanidad, siendo las oportunidades para entrar en la universidad actualmente y en medio de la crisis del COVID-19 en las que se centra este trabajo de fin de grado. Aunque la desigualdad racial sea a primera instancia algo que afecta solo a las minorías raciales de una población, todo problema social

¹Titular original: *College Applications Rise at Elite Schools*. La noticia fue publicada el 26 de enero de este 2021: <https://www.morningbrew.com/daily/stories/2021/01/26/college-applications-rise-elite-schools>

² O también conocidos como los tests estandarizados. Se suele referir a ellos simplemente como los *SAT tests*.

termina influyendo en todos sus individuos, las estructuras del país y sus instituciones, como lo son los centros educativos, impregnados aún por dicho racismo estructural. Es importante romper con la narrativa de que “hace 50 años la situación era peor” y “cada vez estamos mejor, la historia siempre avanza” como excusa para ignorar las problemáticas vigentes por el legado de las prácticas racistas originadas en el pasado, como la esclavitud o la segregación racial de la vivienda. Un ejemplo reciente de que la historia realmente se mueve en zig-zag lo ofrece la victoria electoral en 2016 de Donald Trump, -un adalid de la supremacía blanca- después de la reelección de Barack Obama, el primer presidente afroamericano en la historia estadounidense.³ Dando visibilidad a la brecha racial presente en los Estados Unidos nos anima a los ciudadanos a tener conversaciones importantes sobre ello, lo que ayuda a que trascienda a las instituciones para que tomen cartas en el asunto. En definitiva, a ser conscientes de las desigualdades raciales, lo que contribuye a formar una sociedad más igualitaria y, por tanto, más justa, lo que cultivará un estado de bienestar que funcione para todos y no solo sea para el beneficio de algunos (caucásicos) y la opresión de otros (afroamericanos, asiáticos, indio-americanos, hispanos...).

Antes de continuar, cabe recordar la tipología de los centros de educación superior existentes en los Estados Unidos. La primera diferencia la encontramos entre los conceptos *college* y *university*. *Colleges* son aquellas instituciones en las que solo se pueden obtener títulos de grado, mientras que en las *universities*, además de las carreras, también ofrecen títulos de posgrado, es decir, maestrías y doctorados. Hay cuatro tipos de centros: en primer lugar, los *Community College*, cuyos estudios tienen una duración de dos años y el título otorgado es el *Associate Degree*. Son instituciones públicas, aunque también existen los *Junior College*, universidades privadas de dos años. Están destinados principalmente a los estudiantes de su localidad. Es común que los estudiantes hagan sus dos primeros años de educación superior en el *Community College* y completen la formación estudiando sus dos últimos en una *university* porque los precios de matrícula son más asequibles que los de las universidades públicas de cuatro años, el siguiente tipo de centro. Estas se denominan universidades estatales, y, al contrario de lo que se puede presuponer de una institución pública, pueden llegar a ser muy costosas y la ayuda financiera es más complicada de obtener que en las universidades privadas, salvo para

³ La idea de la problemática de la narrativa del progreso y el ejemplo que expongo lo aprendí gracias a la socióloga estadounidense experta en estudios de raza y etnia Jean Beaman en una charla que tuve con ella a principios de este año.

sus estudiantes locales. Otra característica de las universidades públicas es que son más grandes y cuentan con un mayor número de alumnos matriculados. En cuanto a las universidades privadas de cuatro años de estudio, pueden ser con o sin fines de lucro. Poseen un gran prestigio internacional y entre ellas se encuentran las instituciones que encabezan los rankings de las mejores universidades a nivel mundial. Sus fondos para la investigación son superiores que en las universidades públicas, pero coinciden con ellas en su variedad de actividades extracurriculares (clubs, deportes) y en sus modelos de alojamiento (urbano, rural). Por último, existen los *Liberal Arts College*, que suelen ser centros pequeños y de carácter privado dirigidos a la formación en distintas áreas y especializaciones, por lo que en general es la opción que eligen los estudiantes que no tienen decidido un título concreto para estudiar.⁴

En cuanto a la relación entre la brecha racial económica vigente con el acceso educativo, el Banco Federal de San Louis llevó a cabo un webinar con expertos en equidad racial y en economía llamado *Bold responses to the Racial Wealth Gap* (2021) quienes apuntaban que la vigencia de la brecha racial económica se debe a su carácter intergeneracional. Dicha disparidad actúa como reacción en cadena: sus consecuencias se extienden hasta en la educación superior en Estados Unidos. Un ejemplo que revelaron en el webinar del Banco Federal de San Louis es que la unidad doméstica afroamericana media con licenciatura tiene dos tercios del patrimonio de una familia caucásica que no terminó la carrera. Esto demuestra que poseer título universitario no rompe del todo con la desigualdad racial entre ambas comunidades. Aunque se señalaba a la eliminación de la deuda estudiantil como un estímulo para ayudar a acabar con las disparidades raciales, tanto en el ámbito financiero como en el educativo, los expertos aseguraban que deshacerse de ello no acabaría con la brecha racial económica en Estados Unidos, pero que la deuda estudiantil sí debería “equilibrarse entre cada grupo (etno-racial)”. La conclusión del webinar se cerró con el dilema de qué plan sería el más adecuado para reducir la brecha racial: dar ayudas financieras a los descendientes de esclavos o aquellos con los ingresos más bajos.

También abordaron el legado de prácticas racistas pasadas diseñadas por el propio gobierno federal estadounidense o por los estados, a los que señalan como los creadores de la desigualdad racial del país. Dichas estrategias, como el *redlining* o *Jim Crow* por

⁴ La información desarrollada en este párrafo proviene del artículo “Instituciones de educación superior” por el centro de asesoría internacional sobre las universidades de Estados Unidos, *Education Usa*: <https://educationusa.cl/instituciones-de-educacion-superior/>

las autoridades estatales, se basan en el principio de segregación entre las comunidades blancas, protegiéndolas y beneficiando su estatus socioeconómico, y las comunidades de color, a quienes excluían de ayudas financieras y de la propia sociedad estadounidense, es decir, manteniéndolas desafiadas de su nación. Si miramos al pasado de las universidades estadounidenses, principalmente la conocida Ivy League,⁵ nos damos cuenta de que tampoco están exentas de haber oprimido a las minorías raciales para su beneficio.

La Universidad de Brown elaboró en 2007 el informe *Slavery and Justice* que explica que en 2003 su presidenta Ruth J. Simmons formó un comité para identificar y recoger “la relación histórica de la universidad con la esclavitud y el comercio transatlántico de esclavos”. Dicho estudio habla de la vinculación de la fundación de Brown en el siglo XVIII con la esclavitud que, aunque dice que sería “imposible” averiguar qué porcentaje de dinero se destinó a la compra de esclavos africano-descendientes, sí reconocen que “no cabe duda de que muchos de los activos que financiaron la creación de la Universidad y su crecimiento derivó, directa o indirectamente, de la esclavitud y comercio de esclavos”. Asimismo, se afirma que la familia fundadora, los Brown de Providence, fueron propietarios de esclavos. Por otra parte, en el apartado “Esclavitud y abolición en los campus de la universidad” se exponen más universidades que se apoyaron sobre la esclavitud para su actividad y que también fueron cómplices de más prácticas racistas.

El informe reconoce que la mayoría de las instituciones abordaron de manera “conservadora” el avance hacia la abolición de la esclavitud: De Harvard y Yale subrayan que estaban caracterizadas por un notable número de estudiantes del sur y de fabricantes textiles entre sus proveedores. Aun así, no aceptaron estudiantes afroamericanos hasta 1870, mientras que otras universidades como la de Wesleyan contaban con graduados negros desde 1826 y el Oberlin College admitía tanto hombres como mujeres africano-descendientes desde 1835. Con Princeton recalcan que siendo la universidad “del norte más del sur” no permitió el acceso de los estudiantes negros hasta la Segunda Guerra Mundial. No obstante, el estudio también menciona que dentro de estas universidades había alumnos y profesionales que apoyaban el abolicionismo. También relatan cómo uno de los miembros de la familia Brown, Moses Brown, se convertiría en un aliado de la

⁵ Grupo selecto de las universidades más prestigiosas de Estados Unidos: Brown, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, Princeton, la Universidad de Pennsylvania y Yale.

anti-esclavitud tras su participación en el ensayo de Providence que apoyaba dicho movimiento.

Más recientemente, en febrero de este año, *The Wasington Post* (Anderson, 2021) compartía la noticia de que la Cámara de Representantes del estado de Virginia exigía al College William & Mary, la Universidad de Virginia, el Instituto Militar de Virginia, y a las universidades Longwood y Virginia Commonwealth, reconocer haber apoyado en el pasado la esclavitud de personas negras que “trabajaron en sus terrenos” durante la era colonial y la guerra civil. Estas cinco universidades de Virginia también deberán procurar becas y otros programas de ayudas económicas para los descendientes de esclavos. Si visitamos la página web del William & Mary College encontramos una sección reservada a detallar su vinculación con la esclavitud, pues cuentan con un monumento conmemorativo en su memoria, *Hearth: Memorial to the Enslaved*. En ese espacio relatan que los esclavos negros trabajaron tanto dentro como fuera del campus, en las plantaciones de tabaco de Nottoway Quarter, y “fueron comprados directamente para servir al presidente y catedráticos, algunos fueron cedidos a la universidad, otros pertenecían a los miembros del cuerpo docente, la administración y los estudiantes”.⁶

Acerca de la representación racial presente en los centros de educación superior, los universitarios estadounidenses son los que han señalado también la falta de diversidad entre sus profesores:

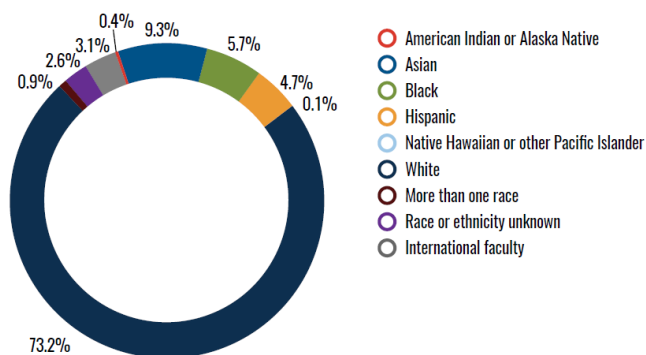
Realmente desearía que mi universidad tuviera más profesores afroamericanos / negros. En mis dos años en NYU [Universidad de Nueva York] no he tenido un profesor o docente auxiliar negro en ninguna de mis clases. Ojalá también tuviera más compañeras de clase que también fueran mujeres afroamericanas con las que me pudiera identificar. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Este es un debate que también ha estado presente en la conferencia virtual *Racial Inequality in Higher Education* (2020) del programa Fulbright. Los académicos discutieron sobre la relación entre la representación racial en los estudiantes y en el profesorado, entre ellos, la doctora Jean Beaman informaba de que una investigación sobre este tema demostraba que “las relaciones entre los estudiantes y miembros de la facultad infrarrepresentados son cruciales para el éxito de los estudiantes. Por lo tanto,

⁶ El espacio dedicado al pasado de esclavitud de William & Mary puede ser consultado aquí: <https://www.wm.edu/sites/enslavedmemorial/slavery-at-wm/index.php>

estos asuntos de representación no son solo meramente abstractos.” Beaman contaba que sus alumnos de color, sobre todo los afroamericanos, le preguntaban por su trayectoria y cómo había llegado a ser profesora de universidad. Ella aseguraba lo importante que era transmitirles que ellos “también pueden llegar a tener este tipo de carrera, porque literalmente lo están viendo” con ella como ejemplo de catedrática afroamericana. Además, Beaman compartía su experiencia en las conversaciones con sus compañeros de trabajo a la hora de contratar asistentes de profesor y cómo la diversidad, incluir a personas de color, surgía como un fenómeno de “excepción en vez de integración como normalmente contratamos (a los profesores)”. Resaltaba lo fundamental que es darse cuenta de estas tendencias en cuanto a la representación racial, pues los estudiantes están pidiendo tener más profesores de color, lo que afirma la existencia de una relación entre la diversidad en el profesorado y los alumnos. A continuación, se muestran los porcentajes totales por raza y etnia de estudiantes universitarios versus miembros del profesorado en los centros tanto públicos como privados facilitados por el estudio del *American Council, Race and Ethnicity in Higher Education* (2019):⁷

Figure 10.1: Total Full-Time Faculty, by Race and Ethnicity: Fall 2016

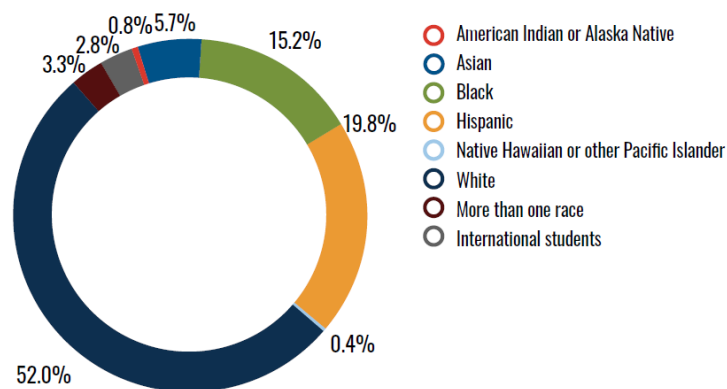


Source: U.S. Department of Education, Integrated Postsecondary Education Data System, 2016
 Note: Data reflect full-time faculty at public four-year, private nonprofit four-year, public two-year, and for-profit institutions. Institutions were categorized into sectors based upon control of the institution and the length of the predominant award granted.

Figura 1. Total Full-Time Faculty, by Race and Ethnicity: Fall 2016. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report (2019) [captura de pantalla].

⁷ El informe provee las estadísticas llevadas a cabo por el *National Center for Education Statistics* de los Estados Unidos, cuyos datos disponibles están actualizados por última vez en septiembre de 2019, que recopila los datos de diversidad racial en la educación superior hasta 2016 como año más reciente: <https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2019487>

Figure 3.7: Undergraduate Enrollment, by Race and Ethnicity: 2015–16



Source: U.S. Department of Education, National Postsecondary Student Aid Study, 2016

Figura 2. Undergraduate Enrollment, by Race and Ethnicity: 2015-16. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report (2019) [captura de pantalla].

En ambas gráficas a primera vista se puede observar que tanto en el profesorado (73,2%) como en el estudiantado (52,1%) predominan los individuos categorizados como caucásicos en todos los tipos de universidades estadounidenses. Se confirma la amplia brecha que existe entre ambos escenarios que comentaba la doctora Jean Beaman y la estudiante encuestada: las personas no-blancas constituyen el 21,1%⁸ de los profesores, mientras que entre los estudiantes su representación es mayor, un 45,2%⁹. Observando las cifras de cada miembro del profesorado de color, el mayor número de ellos son asiáticos (9'3%), los siguen sus compañeros afroamericanos (5,7%) y muy cerca los hispanos (4,7%). Sin embargo, entre los estudiantes, la presencia de estos últimos es mucho más elevada, un 19,8% son hispanos, justo por detrás de los alumnos más numerosos, los caucásicos. Los estudiantes afroamericanos (15,2%) irían después los alumnos hispanos. A diferencia del profesorado, los alumnos asiáticos (5'7%) son casi los menos representados en comparación con el resto de sus compañeros de color que se matriculan en la universidad. Además de coincidir en que el mayor número de profesores y estudiantes universitarios son blancos, también lo hacen con aquellos más infrarrepresentadas entre ambos, los nativos americanos o nativos de Alaska (sin superar el 1% del total) y los nativos hawaianos o isleños del Pacífico, pues no hay representación

⁸ En esta cifra no se incluyen los profesores internacionales, el 3'1%, y los de origen etno-racial desconocido, el 2'6%.

⁹ Un 2'8% de este porcentaje son estudiantes internacionales.

alguna de estos últimos entre el profesorado, y casi ninguna entre los universitarios (0'4%). A lo largo de la investigación también se mostrarán los datos demográficos de la población y las cifras de los estudiantes universitarios por origen etno-racial y por tipo de institución que llegan a completar su carrera.

Este trabajo de fin de grado se centra en estudiar la representación racial entre los estudiantes de las universidades de la costa este de Estados Unidos, poniendo como protagonistas las experiencias de los propios alumnos y comparándolas con los datos y los estudios de diversidad. También se tiene en cuenta el impacto de la crisis del coronavirus sobre las matriculaciones, la influencia del plan de inclusión *affirmative action* y cómo el centro de enseñanza secundaria donde estudian determina su acceso a la educación superior, fuertemente ligado a la brecha racial económica presente en el país. Por último, se recogen las medidas y el pronóstico para estos próximos años sobre la equidad racial en las universidades estadounidenses tanto por parte de los académicos, como de los estudiantes universitarios.

El estudio se ha llevado a cabo desde febrero hasta junio de este 2021 y se han empleado dos tipos de investigación: exploratoria, con la observación participante a través de conversaciones con estudiantes universitarios estadounidenses para indagar y conocer la realidad del momento desde sus experiencias conviviendo en la sociedad americana en cuanto al tema de mi proyecto, y, a su vez, es una investigación descriptiva por definir el momento social y desarrollar las características actuales del fenómeno, así como, categorizar los hechos y medir el acceso a la educación superior para las minorías raciales. Acerca de los métodos de recolección de datos, teniendo en cuenta que la elección del tema parte de un fenómeno de la realidad (método inductivo) y que a la vez es reflejado en estudios y se formula preguntas a responder (método deductivo), esta investigación se ha apoyado en: una estrategia cuantitativa, con la recopilación de estadísticas que reflejan la problemática analizando la representación racial en forma de números a través de otros estudios y la encuesta conducida para este TFG dirigida a los estudiantes de la Ivy League y la Universidad de Nueva York: el número total de encuestados ha sido 107, de los cuales 31 son estudiantes de la Universidad de Pennsylvania, 17 de Columbia, 16 de Yale, 15 tanto de la Universidad de Nueva York como de Dartmouth, 9 de la Universidad de Brown, 3 de Cornell, 1 de Harvard y de los estudiantes en Princeton no se han obtenido respuestas. También se ha abordado una estrategia cualitativa; individualizando el análisis a personas concretas y a sus historias: se han hecho entrevistas a las estadounidenses asiáticas-americanas Kathleen Hoang,

estudiante de la Universidad de Pennsylvania y a Francheska, investigadora asistente de terapia ocupacional en Columbia; se han obtenido testimonios de las preguntas abiertas en la encuesta y desde un grupo de discusión con las estudiantes afroamericanas Amina, de una universidad pública de Florida, Gabi, de una universidad de *liberal arts* privada de Carolina del Sur y de nuevo con Kathleen. Además de estas fuentes primarias propias, de entre otras fuentes secundarias documentales ya mencionadas en este epígrafe de introducción, he consultado medios de educación superior como *Higher Ed Dive*, la información del libro *La tiranía de la meritocracia* (2020) del filósofo político estadounidense Michael J. Sandel y estudios académicos a través de plataformas como en JSTOR, la Biblioteca Complutense o *The New York Review*. Las traducciones han sido hechas por mí con la consulta en diccionarios online como *Linguee*, *Merriam-Webster*, *ReversoDiccionario*, y *WordReference*.

Más en específico sobre mi experiencia durante la investigación, en las conversaciones con los estadounidenses pudimos crear un espacio seguro donde todas nos sentimos cómodas hablando del tema en cuestión, y con las tres estudiantes estadounidenses, enseguida conectaron entre ellas, pidiéndose el Instagram de cada una al acabar. La entrevista con Kathleen Hoang tuvo lugar el 26 de marzo de 2021, con Francheska el 11 de abril y la charla con Amina, Gabi y Kathleen el 30 de abril, todas ellas mediante videollamada. Contacté con Francheska y Kathleen a través de Instagram, mientras que a Gabi y Amina las conocía por una app de idiomas, todas ellas se mostraron dispuestas a participar desde el primer minuto. La difusión de la encuesta puede que resultara ser lo más complicado: se llevó a cabo desde marzo hasta junio de este año a través de correos electrónicos a los periódicos de las universidades y asociaciones estudiantiles, del mismo modo por Instagram (sin obtener respuesta en ambas vías), aunque la mayor parte de los encuestados seguramente provengan de la red social Reddit. La publicación donde compartía la encuesta en el foro de cada universidad contaba con un título en relación con mi trabajo (diversidad/representación racial, *affirmative action*) junto con el nombre de la universidad y generalmente a modo pregunta, en el contenido se explicaba el motivo del proyecto de fin de grado y la importancia de que llegara al mayor número de estudiantes posibles para brindar credibilidad a los resultados.

No todas las universidades de élite respondieron igual: la problemática con Princeton fue que las publicaciones en las dos rondas de difusión no eran visibles para el resto de los miembros del foro de Reddit; posiblemente porque se detectara que es un enlace de Google Forms, pero los moderadores nunca me contestaron para poder

solventarlo. Lo mismo ocurrió con Brown, aunque aquí uno de los moderadores sí se mostró cooperativo y llegó a aceptar el post, aparte de que uno de los estudiantes apuntó en los comentarios sobre la ambigüedad de las identidades etno-raciales: “El censo de Estados Unidos no es bueno en distinguir la raza/etnia”. Otro grupo de Reddit en el que también mostraron interés por la encuesta en los comentarios fue en Dartmouth, que es quizás donde la difusión fue más fácil: no conté con la negativa de los moderadores e incluso uno de los estudiantes expresaba su curiosidad por conocer los resultados del trabajo. Del mismo modo con la Universidad de Pennsylvania, de la cual pertenece el mayor número de encuestados. Yale también me dio luz verde en las dos veces que difundí la encuesta por las universidades con menos encuestados por aquel entonces. Tampoco hubo problema en difundirla por un foro de Reddit dedicado a las Ivy League en general. Tanto con Cornell como con Columbia, hubo una especie de amor-odio: en la primera, los estudiantes enseguida comenzaron a dejar opiniones y en la segunda, incluso me dieron un *hug award*,¹⁰ pero ambos posts fueron eliminados sin poder convencer a los moderadores de volver a habilitarlos. También eliminaron mi publicación en el grupo de Reddit de la Universidad de Nueva York, a pesar de que el número de encuestados subía rápidamente al poco tiempo de compartirlo, lo que demostraba interés por parte de sus estudiantes. En Harvard, lo máximo que se pudo conseguir es que uno de los moderadores accediera a contestar la encuesta; no me permitieron compartirla con el resto de los alumnos porque “obtenemos *muchas* solicitudes de encuestas como la tuya. La gente simplemente no está interesada en verlas”. Por último, cabe mencionar que el hecho de que las entrevistas, la encuesta y demás fuentes hayan sido en inglés, idioma distinto a mi lengua materna, ha influido en que esta investigación haya sido más compleja que si hubiese sido íntegramente en español.

El término “personas de color” y las categorías de raza y etnia empleadas en este trabajo de fin de grado son acordes a las establecidas en los Estados Unidos, como indican la Universidad de Florida¹¹ y el *National Institutes of Health* del gobierno,¹² además de

¹⁰ Una insignia que los usuarios de Reddit pueden dar a las publicaciones para mostrar su apreciación.

¹¹ En la página web Instituto de Planificación e Investigación de la Universidad de Florida desarrollan la evolución de las categorías usadas en las encuestas en *Race and ethnicity survey* (2017), dentro de su apartado *surveys*: <https://ir.aa.ufl.edu/surveys/race-and-ethnicity-survey/>

¹² *National Institutes of Health* cuenta con la página “Racial and Ethnic Categories and Definitions for NIH Diversity Programs and for Other Reporting Purposes” (2015) donde presentan las categorías etno-raciales y sus características: <https://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/not-od-15-089.html>

tener en cuenta las designaciones utilizadas en estudios como los de *Pew Research*¹³ y el resto de las fuentes que forman parte de la bibliografía. *American Council on Education* junto con la fundación *Andrew W. Mellon* elaboraron el informe *Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report* (2019) donde dentro de su capítulo 1, *The Problematic Nature of Racial and Ethnic Categories in Higher Education*, detallan la razón del origen de dichas categorías etno-raciales en los Estados Unidos, cómo su significado va más allá de la descripción de una persona y cómo juega un papel determinante en la educación superior:

Ayudan a validar las jerarquías sociales, distribuyen el poder, y mantienen la discriminación. Por estas y otras razones, los académicos de estudios de raza han reconocido que las categorías raciales y étnicas son ampliamente arbitrarias y dependientes de aquellos con el poder de crearlas. (p. 15)

¹³ Uno de los ejemplos de encuestas en los que me he basado de *Pew Research* fue su estudio “A Comparison of Results from Surveys by the Pew Research Center and Google Consumer Surveys” (2012): <https://www.pewresearch.org/politics/2012/11/07/a-comparison-of-results-from-surveys-by-the-pew-research-center-and-google-consumer-surveys/>

2. La diversidad en las universidades a través de los ojos de los estudiantes en Estados Unidos

A lo largo del tiempo, la educación, sobre todo los estudios superiores, se han considerado el instrumento que podría aliviar las desigualdades sociales, como es la brecha racial económica. Sin embargo, quién accede y completa los estudios de grado, como es el objeto de este trabajo de fin de grado, es también un reflejo de “mayores disparidades socioeconómicas”. (Meroe, 2014)

La popular aplicación para postular a estudios de grado en Estados Unidos, *The Common Application*, ha compartido que en enero de este año los estudiantes que menos han solicitado entrar en la universidad son los de primera generación y los de más bajos ingresos: sus números han caído “tres y dos puntos porcentuales respectivamente” en comparación al periodo de matriculación del año pasado (Jaschik, 2021). Entonces, con la existencia de la brecha racial económica, ¿también significa que, entre los estudiantes de color, la mayoría son de primera generación y de más bajos ingresos?

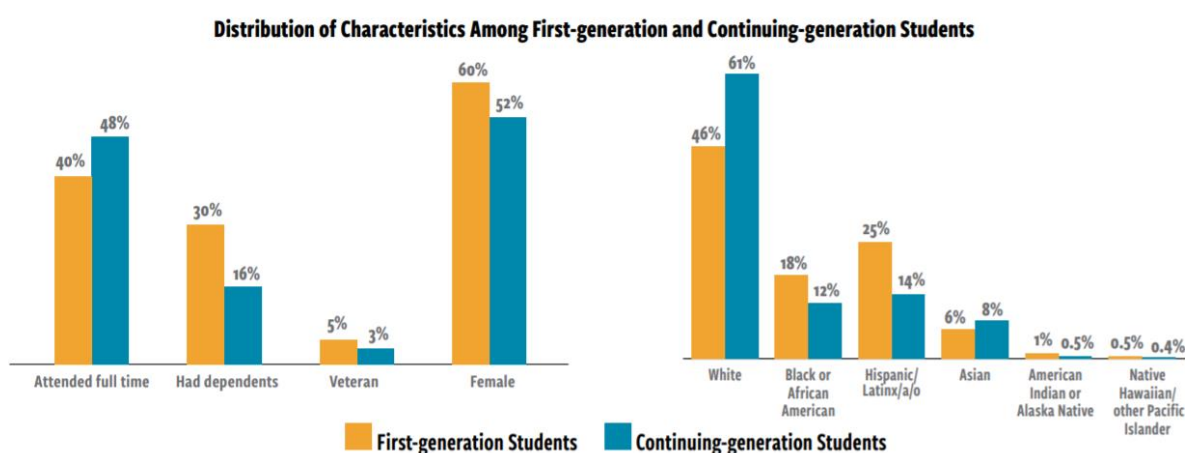


Figura 3. First-generation College Students: Demographic Characteristics and Postsecondary Enrollment. (2019) [captura de pantalla].¹⁴

En el estudio de 2019 del *Center for first-generation success* se puede apreciar lo siguiente: del 2015 al 2016 el mayor número de estudiantes matriculados de entre todos los de su misma categoría etno-racial son los caucásicos y la mayor parte de ellos no son

¹⁴ La gráfica de este estudio y aquellas del *American Council on Education* son adjuntadas como captura de pantalla puesto que no se dispone del número total exacto de estudiantes para construir una tabla con los datos necesarios en este documento.

los primeros miembros de su familia en ir a la universidad (61%), con una diferencia del 15% con los que sí lo son. Con casi el menor porcentaje de solicitudes, los asiáticos son los únicos estudiantes de color en los que más número de ellos no pertenecen a la primera generación (8%), pero con un margen muy pequeño, del 2%. Mientras, los hispanos cuentan con el mayor contraste entre los que son los primeros de su familia en acceder a la educación superior y los que no, con un 9% de diferencia. Además, forman parte del mayor porcentaje de los estudiantes de color de primera generación con un 25% de su total. Otro dato es que entre los estudiantes que viven con sus padres, 41.000\$ son la media de los ingresos de las familias de primera generación que estudia en la universidad frente a los 90.000\$ de los padres que sí tienen educación superior. Por lo que, podemos decir que existe vinculación con que las primeras generaciones de universitarios posean ingresos familiares bajos y que en su mayoría son personas no-blancas, a excepción de los asiáticos. Dichas cifras pertenecen al estudio del *National Postsecondary Student Aid Study*, en el que también se basa el informe del *American Council on Education* del 2019, además de en el Censo de Estados Unidos, entre otros:

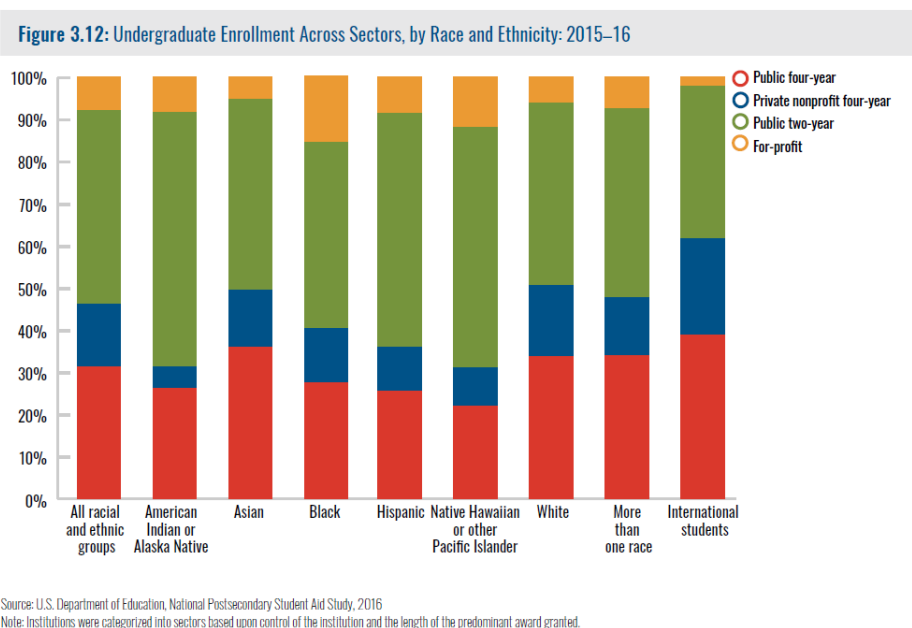


Figura 4. Undergraduate Enrollment Across Sectors, by Race and Ethnicity: 2015-16. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report (2019) [captura de pantalla].

Cuando miramos las personas matriculadas del 2015 al 2016 según los tipos de centros en el informe *Race and Ethnicity in Higher Education* (2019) por el *American*

Council nos damos cuenta de que los estudiantes dentro de su misma etnia que más se matriculan en los *Community Colleges (public two-year)* son los indio-americanos o nativos de Alaska (60%) seguidos de los nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico y después los hispanos, ambos superando el 55% entre su grupo, y en menor medida los afroamericanos (44% de ellos). En cambio, en las universidades privadas sin fines de lucro, predominan los estudiantes caucásicos superando el 50% de todos ellos con poca diferencia respecto a los asiáticos, que casi se acercan a dicha cifra (49,3% de ellos). Acerca de los universitarios más matriculados en las instituciones con fines de lucro, son los estudiantes negros (el 16% de todos ellos) y los nativos hawaianos y otros isleños del Pacífico (12% de dicha etnia). El informe recuerda que de estas dos designaciones raciales los afroamericanos componen el 15% de todos los matriculados en las universidades, y los nativos hawaianos y otros isleños del Pacífico no llegan al 1% de entre todos los estudiantes de grado. Por otra parte, las instituciones que cuentan con alumnos de todos los grupos etno-raciales, la mayoría se encuentran en los *community colleges*, es decir, en casi más del 50% de ellos. En cambio, esto es menos común en las universidades privadas de cuatro años, con alrededor de un 15%, y en menos del 10% de los centros con fines de lucro. Entonces, parece ser que los entornos de mayor diversidad racial en la educación superior se concentran en los centros más asequibles económicamente y los que son menos selectivos en su admisión.

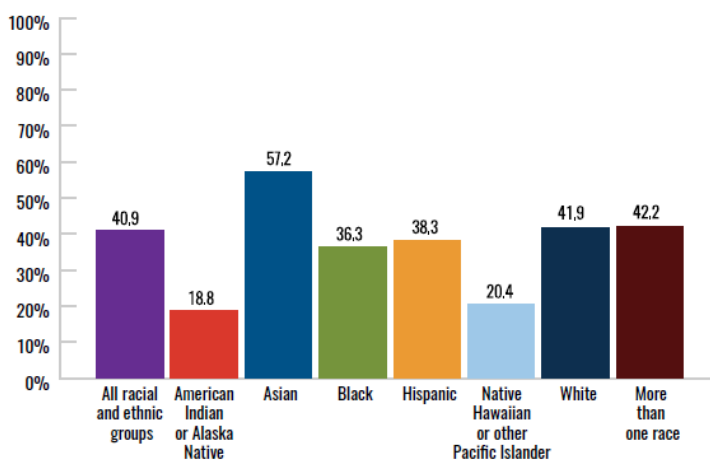
He de mencionar que de las estudiantes universitarias estadounidenses con las que mantuve la conversación sobre el tema de este TFG, Gabi va a una universidad de *liberal arts* privada y Amina a una pública, ambas afroamericanas, mientras que Kathleen, asiática-americana, atiende a la Universidad de Pennsylvania, dentro de la Ivy League, gracias una beca que cubre toda la matrícula, pues su familia es de orígenes más humildes. Todas ellas me confesaron que estaban “un poco cansadas” de la utilización de la palabra diversidad. Acerca de la preferencia por ciertas instituciones de educación superior, mensajando con Amina, me contó el porqué los *community colleges* suelen ser usados como “trampolín” a las universidades:

Irónicamente, no hay realmente mucho sentido de comunidad en los Community Colleges. Muchas de las veces la gente en ellos solo quiere terminar los dos primeros años para así transferirse a una universidad. [...] Además, pienso que a más personas les gusta el “prestigio” de la universidad puesto que no quieren hacer público que van a un Community College. (Comunicación personal, 2021)

Entonces, existe una conciencia de clase en relación con donde estudian la carrera: aquellos centros que son más accesibles para las minorías raciales son infravalorados frente a los centros que cuentan con más recursos, como las universidades de cuatro años. Más adelante continuaré desarrollando las ideas principales de la conversación con las universitarias estadounidenses acerca de su visión de la representación racial en la educación superior y su propia experiencia.

Analizando los datos, también hay que considerar qué porcentaje de los residentes estadounidenses pertenecen a cada grupo etno-racial para comprender mejor hasta qué punto las matriculaciones están reflejando una desigualdad o no en el acceso a la educación superior. Este mismo informe del *American Council* también provee las estadísticas poblacionales de dichos años estudiados, concretamente del censo de 2017: la gran mayoría de estadounidenses son blancos, el 61% lo que hace un 39% de personas no-blancas; 18% son hispanos, 12,3% afroamericanos, 5,7% asiáticos, los indio-americanos o nativos de Alaska (0,7%) y los nativos hawaianos o isleños del Pacífico (0,4%) no forman más del 1% del total de habitantes. Pero no todos ellos postulan para entrar en la universidad. Por eso también vamos a tener en cuenta la cantidad de estudiantes que terminaron los estudios de secundaria que fueron admitidos y aceptaron su plaza en la universidad en 2016. Para ello, *American Council on Education* ofrece una muestra de edades entre 18 a 24 años, equivalentes a los jóvenes recién graduados de instituto:

Figure 3.3: Percentage of 18- to 24-Year-Olds Enrolled in College, by Race and Ethnicity: 2016



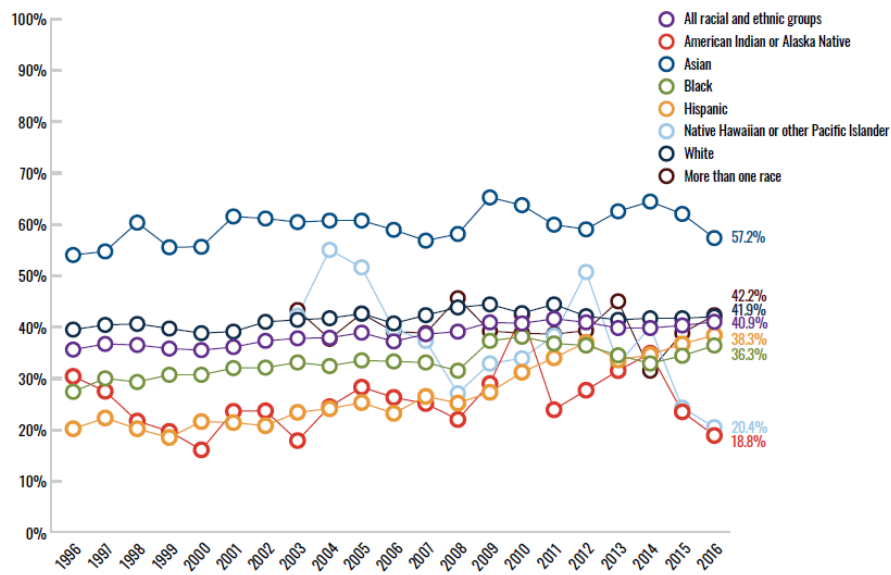
Source: U.S. Census Bureau, Current Population Survey, 2016

Figura 5. Percentage of 18- to 24-Year-Olds Enrolled in College, by Race and Ethnicity: 2016.
Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report (2019) [captura de pantalla].

En 2016, el 57,2% de los estudiantes asiáticos accedieron a la universidad, lo que les convierte, proporcionalmente, en el colectivo más representado. Los jóvenes de orígenes raciales mixtos se matriculan en la universidad en un 42%, mientras que los estudiantes blancos lo hacen en un porcentaje parecido, el 41,9%. Otras dos categorías etno-raciales que van casi a la par son los estudiantes hispanos, con un 36,3% de ellos que accedieron a estudios superiores, y el 38,3% de los estudiantes negros. Donde encontramos el menor porcentaje de entre un mismo grupo etno-racial que se matricularon en la universidad de los 18 a los 24 años fueron las personas que llevamos viendo en las cantidades más pequeñas en los últimos gráficos: un 20,4% de los nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico y un 18,8% de entre todos los indio-americanos o nativos de Alaska. Del conjunto de todas las categorías, el 40,9% de todos los jóvenes graduados de instituto entraron en centros de educación superior en el 2016.

Sin embargo, hubo unos resultados que me llamaron la atención y resulta pertinente incluirlo en este trabajo de fin de grado. El *American Council on Education* también recoge la evolución desde 1996 a 2016 de los grupos etno-raciales de los alumnos matriculados de esas mismas edades, de 18 a 24 años, donde se revelan que los estudiantes más infrarrepresentados del 2016 no lo fueron siempre, es decir, los nativos hawaianos o isleños del Pacífico y los indio-americanos o nativos de Alaska:

Figure 3.2: Percentage of 18- to 24-Year-Olds Enrolled in College, by Race and Ethnicity: 1996 to 2016



Source: U.S. Census Bureau, Current Population Survey, 1996-2016
 Note: Prior to 2003, the Current Population Survey did not include more than one race or Native Hawaiian or other Pacific Islander.

Figura 6. Percentage of 18- to 24-Year-Olds Enrolled in College, by Race and Ethnicity: 1996 to 2016. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report (2019) [captura de pantalla].

Podemos observar a partir del 2003, que es cuando se incluye la categoría de nativos hawaianos y otros isleños del Pacífico (antes contados como asiáticos), más de la mitad de ellos acceden a los estudios superiores entre los 18 y 24 años, casi acercándose a los estudiantes que más se matriculan dentro de su etnia, los asiáticos que se mantienen por encima del 55% durante todos los periodos. Tras una bajada en 2008 (quizás por el impacto de la crisis económica) junto con sus compañeros hispanos, negros, y, sobre todo los indio-americanos o nativos de Alaska (entre los matriculados blancos no experimentan tal caída) en 2010 todos ellos suben casi rozando el 40%, en menor medida los hispanos y nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico, aunque estos volverían a subir en 2012 por encima del resto de grupos casi alcanzando al porcentaje de asiáticos de nuevo. Ese año supone la mayor entrada de universitarios indio-americanos de entre 18 y 24 años. En ese 2010, en 2013 y principalmente en 2014, el porcentaje de estudiantes que entran en la universidad de entre todos los grupos raciales y étnicos se mantienen prácticamente a la par. Pero a partir del 2014, es cuando las matriculaciones de los nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico y los indio-americanos o nativos de Alaska de entre 18 y 24 años caen en picado hasta las cifras que veíamos antes en el 2016, al 20% y 18% respectivamente. Ante esta evolución, surgen las siguientes preguntas: ¿Qué hizo que se

mantuvieran ambas equilibradas con casi todas categorías etno-raciales en aquel periodo? ¿Y por qué ha decaído tanto su ingreso en las universidades desde 2014? Desafortunadamente, el informe no ofrece una explicación de las razones de dicho fenómeno.

Ahora, conociendo también las cifras de los estudiantes que se matriculan basado en su raza y tipo de universidad, ¿existe alguna diferencia con los porcentajes de aquellos que consiguen terminar sus estudios de grado? ¿Cuántos de los recién matriculados llegan a completar la carrera?

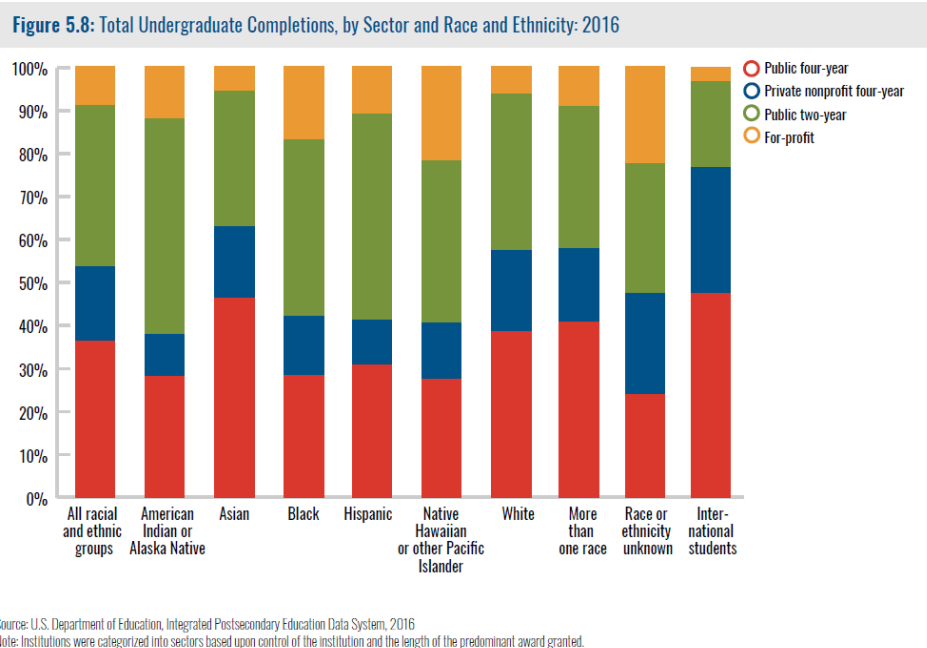


Figura 7. Total Undergraduate Completions, by Sector Race and Ethnicity: 2016. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Repor (2019) [captura de pantalla].

Se comprueba que, en el caso de las universidades públicas, más de un tercio de los asiáticos (46,1%) y de los caucásicos, aunque en un porcentaje inferior (38,5%) se gradúan, frente a un cuarto de todos los alumnos negros y los indio-americanos o nativos de Alaska, ambos con un 28% y los nativos hawaianos e isleños del Pacífico rozando este porcentaje. La mitad de todos los estudiantes indio-americanos o nativos de Alaska son los que terminan sus estudios en los *Community Colleges*, la mayor cifra de entre todos los grupos etno-raciales, aunque muy cercanos están el 47,7% de los estudiantes hispanos. Después, en orden de más a menos cantidad de graduados de *Community College*, están los afroamericanos, los nativos hawaianos o isleños del Pacífico y por último los caucásicos. En las explicaciones de estos datos el *American Council* no señala diferencias

significativas por raza entre las personas que logran completar su carrera en las universidades privadas, solo que la mayoría de sus titulados son estudiantes internacionales.

Como ya se adelantaba en la introducción de este trabajo, no todos los graduados salen adelante de igual manera tras su paso por la universidad, aunque sea de ayuda obtener título. La *Postsecondary Value Commission* elaboró un análisis este año en el que se demostraba que el ingreso medio de los estudiantes de nueve de cada 10 de las universidades públicas de cuatro años era superior a los graduados de instituto y recuperaban la inversión en sus estudios tras 10 años de su finalización, al igual que en el 77% de las instituciones privadas y aquellas con fines de lucro, todas ellas también de cuatro años de curso. En cambio, la situación es ligeramente peor para los graduados de centros de educación superior de dos años: ocho de cada 10 instituciones públicas superaban los ingresos medios de aquellos estudiantes con solo diploma de instituto, junto con el 58% de los centros privados y el 36% con fines de lucro de dos años de duración de estudios. Aparte, detectaron brechas raciales y de género en las carreras más pagadas; los graduados en informática, matemáticas y estadística: 10 años después de su graduación cubrían su deuda estudiantil, no obstante, el ingreso promedio de los graduados caucásicos superaba en 28.000\$ el de sus compañeros afroamericanos, y era 43.000\$ más que los hispanos o latinos. Con respecto a la desigualdad de género, los varones graduados en esas áreas poseían 37.000\$ más que las mujeres después de 15 años de la finalización de los estudios. Mamie Voight, presidenta interina del *Institute for Higher Education Policy* que contribuyó a la elaboración del informe de la *Postsecondary Value Commission*, expresaba en una videollamada con los reporteros ante los datos del análisis:¹⁵

Estos hallazgos no dejan duda de que por permitir que estas desigualdades persistan, estamos perjudicando a los estudiantes de color, los estudiantes de bajos ingresos, las mujeres estudiantes, y a nuestros trabajadores, nuestra economía y a nuestra sociedad en su conjunto. (Voight, 2021)

¹⁵ La información expuesta en este párrafo, incluida la declaración de Mamie Voight, corresponden al artículo “Getting a degree pays off, but graduates don't benefit equally, report finds” por Natalie Schwartz en *Higher Ed Dive* del 21 mayo de 2021: <https://www.highereddive.com/news/getting-a-degree-pays-off-but-graduates-dont-benefit-equally-report-find/599999/>

¿Y qué hay del panorama específico para los estudiantes de las mejores universidades de Estados Unidos? El filósofo político estadounidense Michael J. Sandel (2020) revela que en las universidades de la Ivy League como Harvard o Princeton, el porcentaje de estudiantes que avanzan en la escala desde los ingresos más bajos a los más altos es del 1,8% de Harvard y el 1,3% de Princeton solamente. El autor afirma que, aunque hoy en día las instituciones son más “inclusivas en términos de género, raza, y etnia, esta élite meritocrática no ha producido una movilidad social fluida.” Actualmente, debido a la atmósfera de incertidumbre y brechas cada vez más amplias de desigualdad en estos últimos años y con la crisis de la pandemia, Sandel explica que existe una mayor “obsesión” por los padres para que sus hijos entren en los centros más selectos porque les da más seguridad sobre su porvenir. Cincuenta años antes no existía tanta “tensión” por las admisiones y no se les daba tanta importancia a los rankings de universidades. No obstante, las instituciones de élite no fueron creadas para el acceso educativo de todos los estadounidenses: Sandel relata que en la historia de Harvard, Princeton y Yale existía favoritismo por el estudiante joven varón blanco de clase alta y provenientes de internados, hasta que llegaron los 60 y 70, cuando ese modelo de estudiante se fue desvaneciendo. En esa década la media de las notas del SAT aumentó y las universidades con mayor poder adquisitivo comenzaron a implementar *need-blind admissions*, es decir, a abrir la entrada a más tipos de estudiantes prometedores; facilitaron ayudas financieras, lo que permitió el acceso de estudiantes con talento de orígenes más humildes. Aunque, el filósofo estadounidense aclara: “Hay logros innegables. Y aun así la revolución meritocrática en la educación superior no brindó la movilidad social y la extensión de oportunidades que esperaban sus defensores y que los líderes educativos y políticos continúan prometiendo.”

Más de cinco décadas después, en 2021, veamos si en los resultados de la encuesta de este TFG para los estudiantes de grado de la Ivy League y la prestigiosa Universidad de Nueva York, se cumple el perfil inicial de dichas instituciones que describe Sandel. Basándome en las preguntas de datos demográficos, la mayoría de los encuestados son hombres (58,9%), blancos (41,1%) y su unidad doméstica posee unos ingresos de 200.000\$ o más (31%).¹⁶ A lo largo del cuestionario se plantean preguntas sobre qué grupos etno-raciales están presentes en su universidad y cuáles son los más y los menos abundantes:

¹⁶ Todos los gráficos de la encuesta que no sean adjuntados como imagen dentro de los epígrafes de resultados se encuentran en el anexo A de este documento.

Tabla 1

Representación de los estudiantes por su grupo etno-racial según las respuestas de la encuesta “Diversidad racial en las universidades de élite de los Estados Unidos”(2021)

Grupo etno-racial	Perfil del encuestado	Compañeros de clase	Mayoría estudiantes en el campus
Asiático o asiático-americano	33	106	81
Blanco	44	103	95
Hispano o latino	11	92	14
Indio-americano o nativo de Alaska	0	7	0
Nativo hawaiano y otros isleños del Pacífico	2	3	0
Negro o afroamericano	13	97	22
Orígenes mixtos	3	2	0

Nota: Los datos indican el número de encuestados que han marcado y/o escrito cada opción. En la pregunta de cuáles grupos etno- raciales están entre sus compañeros de clase y en la de cuáles son la mayoría que se encuentran en el campus, los encuestados podían seleccionar una o más de las siguientes opciones, además de poder escribir la suya propia: “asiático”, “blanco”, “hispano” y “negro”. Esta es la razón por la que la suma de las respuestas de esas dos preguntas dará más del número total de encuestados, 107.

Cabe recordar que la mayoría de los estudiantes encuestados de las universidades de Brown, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, de Nueva York, la Universidad de Pennsylvania y de Yale son hombres (63), mientras que 41 son mujeres y dos personas son de género no binario de 107 respuestas totales. También hay que mencionar que aquellos que han escrito ellos mismos su grupo etno-racial (perfil del encuestado: orígenes mixtos) dos de ellos los han detallado como “blanco y asiático” y otro como

“latino blanco”.¹⁷ Cabe señalar que en la pregunta sobre qué categorías etno- raciales encuentran entre sus colegas de clase, dos encuestados especificaron tener compañeros tanto de “oriente medio” como de origen “indio”. También hubo dos respuestas que indicaron que se encuentran con “casi todo el mundo”, “básicamente todos”, es decir, según ellos están representados todos los grupos etno- raciales en su aula. Y en la pregunta de cuál es el grupo que ven en mayor medida en su campus, hubo un estudiante que dudaba de su respuesta al no haber tanta presencialidad por la crisis de la pandemia, pero aun así tenía en mente un grupo concreto como predominante, lo que no deja de ser llamativo: “Escogería ‘blanco’ pero estoy indeciso porque no todos los estudiantes internacionales o los estudiantes de POC [personas de color] pueden viajar al campus ahora mismo”.

La conclusión que se puede sacar con los resultados de la encuesta de esta tabla es que cuando preguntamos por la representación racial en grupos más reducidos, como puede ser entre los compañeros de clase, encontramos más diversidad, aunque la cantidad de ellos sea más o menos dispar. Por el contrario, cuando ponemos la vista en muestras más amplias como el perfil del encuestado, que son más de 100 personas, a lo largo del campus del estudiante, y sumando todas las respuestas de cada columna por categoría etno- racial, se detecta la siguiente tendencia: los alumnos de la Ivy League y la NYU pertenecen en su mayoría, en primer lugar, a la categoría de blanco (242), y en segundo lugar, a la de asiático (220), mientras que los grupos más infrarrepresentados son las personas negras (132) y las hispanas (117). Pero, sobre todo, hay una ínfima presencia de estudiantes nativos americanos (7) y de aquellos que son isleños del Pacífico (5).¹⁸ Esta imagen es muy similar con la que reflejan los estudios comentados a lo largo de este trabajo de fin de grado, a excepción de los estudiantes de orígenes mixtos (5) que aparecen más representados en dichos análisis.

En cuanto a las respuestas de las preguntas abiertas, desde el punto de vista de los estudiantes, comparado con la población de la región de su universidad, hay una falta de diversidad en sus campus:

¹⁷ Un encuestado escribió en la pregunta de género *Apache Attack Helicopter* (helicóptero de ataque) y en la de su categoría etno- racial *citizen of the world* (ciudadano del mundo). Estas respuestas no corresponden con lo preguntado, por lo que no se han tenido en cuenta en este análisis.

¹⁸ Las cifras indicadas entre paréntesis en este párrafo son el número total de respuestas por grupo etno- racial sumando las cifras de cada uno de ellos en “perfil del encuestado”, “compañeros de clase” y “mayoría estudiantes en el campus” de la tabla.

Creo que es super raro que difícilmente haya alguna persona negra en Penn.¹⁹ Filadelfia es 40% negra y me pone enfermo que las escuelas públicas en Fili²⁰ están tan terribles. Debería haber mucha más representación porque Penn es parte de nuestra comunidad, no una isla. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

La doctora Jean Beaman ponía un ejemplo llamativo en la conferencia de Fulbright: “Los estudiantes negros tienen más dificultades en completar su grado en el curso de 5 años, tienen una deuda estudiantil más alta en comparación con sus compañeros blancos y expresan sentirse menos apoyados durante sus carreras.”

Entre los estudiantes encuestados apuntaban a que se debería trabajar por la diversidad en incluir compañeros de clases económicas más bajas y no solo enfocarse en el origen étnico-cultural:

Las perspectivas de una persona negra rica de un internado privado de élite van a ser similares a los de una persona blanca rica de la misma escuela. Yo preferiría estar en una clase con perspectivas socioeconómicas diversas, porque con frecuencia el dinero forma la visión del mundo más que la raza/etnia. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Un usuario del *subreddit*²¹ de la Universidad de Cornell resumía este pensamiento de que la diversidad racial no siempre implica inclusión socioeconómica con su comentario “si todos tus candidatos pertenecientes a las minorías son niños del *country club*²² - ¿qué diversidad estás obteniendo?” en la publicación donde compartía mi encuesta. La respuesta de un estudiante universitario encuestado complementaba esta idea: “El objetivo parece ser el de construir un *ménagerie* para el entretenimiento de los jóvenes aristócratas, no en avanzar hacia una comprensión significativa o en resultados educativos.” De hecho, en la charla con las universitarias estadounidenses, al preguntarles sobre el tipo de perfil de la Ivy League que se esperaban que saliera en los resultados de mi encuesta, todas coincidían en que son estudiantes adinerados y no necesariamente de

¹⁹ Los estudiantes de la Universidad de Pennsylvania se refieren frecuentemente a ella como *Penn* o *UPenn*.

²⁰ *Philly* es la palabra original que utilizó el estudiante, abreviación de la ciudad *Philadelphia*.

²¹ Término utilizado para denominar a los foros reservados para un tema o grupo concreto en la red social Reddit, en este caso, la Universidad de Cornell.

²² *Country club kids* son las palabras exactas utilizadas por el usuario de Reddit, lo cual hace referencia a los miembros de clubs privados para eventos sociales selectos. Significado recogido de Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/country-club>

un género concreto, aunque confesaban que “parece que el blanco es la raza por defecto.” Los resultados de la encuesta en cuanto a los ingresos medios de los estudiantes de las universidades de Brown, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, de Nueva York, Pennsylvania y Yale son los siguientes: Como ya se adelantaba previamente, la mayor parte de ellos (31%) poseen 200.000\$ o más dólares anuales, seguidos la franja de 100.000\$ - 199.999\$ (22%). Después, están los estudiantes con ingresos familiares entre 50.000\$ - 99.999\$ (18%) no muy lejos de aquellos que se disponen de 30.000\$ - 49.999\$ (16%). El menor porcentaje de los encuestados (12%) corresponde con los universitarios cuya unidad doméstica tiene menos de 30.000\$ anuales.²³

De acuerdo con el informe de *Opportunity Insights* del último año, los estudiantes de clase media²⁴ es el estatus socioeconómico menos representado en la Ivy League y otras universidades de élite, incluso por debajo de aquellos con los ingresos más bajos. De todos los estudiantes que obtuvieron un 1400 de nota en el examen de admisión, el 10,8% pertenecían a la clase más alta, porcentaje por encima de la media, después el 7,3% con dicha calificación eran de las clases más bajas, cifra que estaba un poco por debajo del promedio. Frente a estos datos, la clase media suponía entre el 4,4% y 4,7%, de aquí que sea el grupo socioeconómico más infrarrepresentado en las instituciones privadas más selectivas. No obstante, el acceso de estudiantes de los ingresos familiares más bajos ha sufrido una bajada desde el año 2000 porque sus salarios también llevan decayendo desde aquel entonces. Según el artículo de *Inside Higher Ed* que recoge esta información, Bill Hall, fundador de *Applied Policy Research*, asesoría en la retención y admisión de estudiantes para las universidades privadas, dice que la razón de esta situación se debe a que el pago de matrícula esperado por parte de la clase media puede ser de miles o decenas de miles de dólares. Hall compartía que las generaciones más mayores creen que las familias hoy en día no están dispuestas a sacrificarse tanto económicamente como antes y que el hecho de que cada vez el costo de matrícula sea más alto está alejando a la clase media de las instituciones de élite y las está acercando a las universidades públicas. Para evitar esa pérdida de estudiantes, los centros de educación superior más selectivos ya

²³ Estos porcentajes corresponden a 99 de los encuestados, puesto que una vez el cuestionario había empezado a responderse, se cambió la opción máxima de “100.000\$ o más” a “200.000\$ o más” añadiendo la opción de ingresos familiares de “100.000\$ - 199.999\$” a sugerencia de uno de los estudiantes comentada más adelante. Entonces, como de las 8 personas que respondieron “100.000\$ o más” no se conoce exactamente quiénes de ellos poseen hasta 199.999\$ o más de 200.000\$ se ha decidido no tener en cuenta ese porcentaje para reducir en lo posible el margen de error.

²⁴ El artículo de *Inside Higher Ed* califica como clase media a los ingresos que se encuentran entre el quintil más alto y el más bajo de la franja de ingresos en dólares según los resultados del informe de *Opportunity Insights* (2020).

están promoviendo el restablecimiento del dinero de la matrícula “reduciendo los precios de tarifa, pero no necesariamente sus precios netos” (St. Amour, 2020).

Esta falta de representación es secundada por Ashante, graduada de Harvard, en su vídeo de Youtube de este 2021 *Was Harvard Worth It? The Hidden Cost of Attending an Ivy League College*.²⁵ La estadounidense afroamericana contaba que esta universidad no ofrece becas por méritos académicos, sino solo de ayuda por necesidad económica. Para obtener esta beca, ella explica que evalúan la situación financiera de tu familia y en su caso, confiesa que no acertaron, además de que el precio más caro que tuvo que pagar no fue el económico; Ashante compartía que, desde que terminó sus estudios en Harvard, le había tomado cinco años sanar su salud mental:

No pienso que hicieran una buena evaluación para mi familia, por lo que definitivamente fue una carga financiera para mí ir allí. Si tu familia no gana mucho dinero, entonces Harvard cubrirá el coste por completo. Si tu familia gana mucho dinero, entonces no te importa pagar el total de la matrícula. Si tú estás en el medio, y yo crecí en la clase media, es caro. Así que el coste financiero puede ser un impedimento, absolutamente. El coste más serio, aun así, para mí fue el psicológico: la cultura de Harvard es dura. (Ashante en su canal de Youtube, 2021)

Retomando la pregunta de la encuesta sobre la riqueza familiar, al principio en las opciones de rango de ingresos, el máximo que había puesto era “\$100.000 o más”²⁶, y fue uno de los estudiantes encuestados quien me sugirió añadir hasta “\$200.000 o más”:

Las universidades americanas tienden a ser muy adineradas por lo que te puede convenir crear más grupos de ingresos. Ninguna universidad T50²⁷ tiene una media de ingresos inferior a 100.000\$ por ejemplo, y varias tienen promedios en el rango de más de 200.000\$. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

²⁵ *Ashante the artist* es el canal de Youtube de la graduada de Harvard que relata su experiencia como estudiante de dicha universidad en el vídeo “Was Harvard Worth It? The Hidden Cost of Attending an Ivy League College” (2021): <https://youtu.be/1HDYtDDskxM>

²⁶ Tomé como referencia las franjas de ingresos de las encuestas “The Lost Decade of the Middle Class” de *Pew Research* (2012): <https://www.pewresearch.org/social-trends/2012/08/22/the-lost-decade-of-the-middle-class/> Y también de “American’s Have Down-To-Earth Goals for Living Comfortably” de *Gallup* (2011): <https://news.gallup.com/poll/145928/americans-down-earth-goals-living-comfortably.aspx>

²⁷ Universidades dentro del top 50 de los rankings de los mejores centros en Estados Unidos. Frase original: “not a single T50 school...”

Además de poseer ingresos altos, los estadounidenses mencionaban el legado familiar, es decir, que miembros de sus familias hayan estudiado en la Ivy League, como otro de los factores determinantes que ayudan a ser admitido en dichas universidades. Concretamente, uno de los encuestados explicaba que dicho legado familiar “a menudo implica blancura” es decir, según él, los alumnos que acceden por esta vía suelen pertenecer a una familia caucásica. Más allá de disponer del dinero suficiente para poder costear la matrícula, los estudiantes mencionaban el peso de la riqueza familiar y el tipo de instituto en el que has estudiado como claves en todo el proceso previo de preparación para poder acceder a la educación superior, sobre todo a las universidades de prestigio:

Creo que el Covid-19 va a extender la brecha racial para acceder a las escuelas de élite porque algunas de ellas han puesto los exámenes de admisión como opcionales. Aunque los tests estandarizados no son un indicador exacto del desempeño académico porque los estudiantes de las clases socioeconómicas más bajas carecen de recursos para prepararse para los tests, era un buen medio para la admisión. Ahora [...] valorarán otras cosas como el GPA,²⁸ las cartas de recomendación y las actividades extracurriculares. Algunos estudiantes no tienen acceso a actividades después de la escuela como deportes y clubs o incluso una oportunidad para tener prácticas. Esto les pondrá en desventaja. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Kathleen Hoang es una estudiante asiática-americana de primera generación universitaria en su familia que ahora estudia en la Universidad de Pennsylvania. Proviene de un instituto de Texas donde la mayoría de los alumnos pertenecen a minorías raciales y de bajos ingresos familiares como ella, quien es la primera estudiante en la historia de su escuela en acudir a una Ivy League. Hoang me compartió que en el lugar para tomar el examen SAT no se respetó la distancia de seguridad por el COVID-19 y, aparte, me confesó que para ella fue una ayuda que las pruebas fueran opcionales este año, ya que la familia de Kathleen no dispone del dinero suficiente para tomar las clases de preparatoria del examen: “Demuestra que cuando te deshaces de las pruebas estandarizadas, las cuales son uno de los grandes factores socioeconómicos para ser capaz de entrar en la universidad, elimina una gran barrera para acceder en la universidad en general.” Acerca

²⁸ Siglas de *grade point average*, calificación media final en español.

de tomar los exámenes SAT como medida del potencial de los estudiantes para su admisión en la universidad, el filósofo político Michael J. Sandel (2020) explica que “cuanto más alto sean tus ingresos familiares, más alta será tu nota del SAT.” Esta correlación viene dada por el hecho de que los tutores y cursos de preparación a la prueba de admisión cuestan dinero y “se han convertido en una industria de billones de dólares”. Sandel también compartía unos datos reveladores: si eres un estudiante que proviene de una familia con ingresos anuales superiores a 200.000\$, “tus posibilidades de tener una nota por encima de 1400 (de 1600) es uno de cada cinco” en cambio, “si vienes de una familia pobre (menos de 20.000\$ al año), tus posibilidades son uno de 500”.

Además, añadía que las notas más altas suelen provenir de estudiantes con padres graduados en la universidad, lo que significa que hay menos posibilidades de obtener las mayores calificaciones para la primera generación de universitarios de una familia. Esto último también se vincula con el legado familiar como puente de acceso a la Ivy League que mencionaban los estudiantes estadounidenses en la encuesta y que Michael J. Sandel confirma: “Las clases profesionales acreditadas de hoy han averiguado cómo transmitir sus privilegios a sus hijos, no legándoles grandes propiedades, sino equipándoles de las ventajas que determinan el éxito en una sociedad meritocrática.”

Los porcentajes de admisiones de los estudiantes de primer año con familiares graduados de la Ivy League, suelen ser del 10% al 15% de la mayoría de las Ivy League, además de contar con otros privilegios como en Harvard, donde dichas solicitudes han sido revisadas por el propio decano, cosa que no sucede con el resto de los solicitantes. A pesar de su bajo porcentaje de admisión, más del 35% de los estudiantes con padres exalumnos logran entrar en Harvard. Otro ejemplo de este fenómeno se da en Standford, donde los hijos de graduados de dicha universidad tienen el doble de posibilidades de ser admitidos. Sin embargo, esta preferencia por los estudiantes con familiares que han sido antiguos alumnos, también se han detectado en varios centros de educación superior financiados por el Estado donde se ubican, como en la Universidad de Michigan, la de Virginia, la de Florida y la de Maryland, entre otras. Además, en instituciones como la de Williams, Colgate y Bucknell, “los factores más importantes de la admisión, además del criterio académico, [son] la membresía en un grupo de minorías, tener un padre exalumno, residir en la comunidad local, y tener una entrevista ‘sobresaliente’”. Se considera que las políticas que dan ventaja a los hijos de graduados de estos centros “son producto de la desigualdad social, y afecta el acceso de las personas al poder, al privilegio y al prestigio” (Coe & Davidson, 2011).

Tomando el caso de William Singer²⁹, Michael J. Sandel desarrolla las dos estrategias habituales que se han dado para entrar a las universidades más elitistas: “la puerta principal” y “la puerta de atrás”. La primera se refiere a conseguir ser aceptado por cumplir con el expediente requerido, y, la segunda, a convertirse en estudiante universitario por medio de sobornos a profesionales de la institución, a examinadores o incluso falsificando calificaciones o méritos, como “credenciales deportivas falsas”. Kevin Zhensei, graduado de Yale, reveló este año en su vídeo *The TRUTH About Being Poor at an Ivy League School* en Youtube,³⁰ que incluso a los propios estudiantes y graduados que ofrecen tutorías de preparación de la solicitud de matrícula en dichas instituciones, hay padres que les llegan a ofrecer 10.000\$ para que escriban los *essays*³¹ de sus hijos, uno de los pasos para conseguir la plaza en estos centros de élite.

Hay que tener en cuenta que las claves que pueden determinar el acceso a la educación superior comienzan antes de los exámenes de admisión y de las solicitudes a las universidades deseadas. La estudiante de la Universidad de Pennsylvania, Kathleen Hoang, me dijo que no encontró el apoyo que esperaba en su instituto para su preparación a la universidad:

Si tenía una pregunta, no tenía ni idea a quién acudir. Hay un centro de universidades y carreras en mi escuela, pero nadie lo usa y la orientadora responsable de ello no responde a los emails para nada. Y era una estudiante virtual este año, así que no podía ir en persona y preguntarle, por lo que estaba completamente sola, mi familia no sabía cómo hacerlo... Realmente solo me apoyé en mis amigos e internet, en mis antiguos compañeros que ya se habían graduado del instituto y habían vivido este proceso. (Entrevista con Kathleen Hoang, 2021)

Ella me compartió que fue a través de la aplicación online gratuita *College Point* donde pudo encontrar a la asesora que necesitaba para los pasos en su camino a la universidad. No obstante, dentro de la clase, sus profesores solo fomentaban ir a las

²⁹ En el 2019 se destapó que Singer había sido la cabeza de un negocio que mediante tácticas ilícitas y a cambio de una gran suma de dinero (desde 75.000\$ a 1’2 millones de dólares), aseguraba a los padres más adinerados e incluso famosos, que sus hijos entraran en las universidades más elitistas, entre ellas, Yale, Standford, Georgetown o la universidad del sur de California (Sandel, 2020).

³⁰ El vídeo de Kevin se puede consultar en esta dirección: <https://youtu.be/fvunTfchdnk>

³¹ En las universidades más selectivas suelen pedir un ensayo donde el estudiante debe redactar sus razones para atender a dicho centro, sus méritos e intereses, qué ha aprendido de su trayectoria académica...

instituciones de educación superior dentro del estado, e incluso, desanimaban que los alumnos aspiraran a más, es decir, a las universidades de élite: “uno de mis profesores una vez dijo ‘seamos realistas, ninguno va a ir a Harvard’”. Esta decepción con su escuela llevó a Hoang a crear *Cypress Lake mentorship program* (CLMP) un programa de tutorías en su propio instituto con 50 *seniors*³² que están ofreciendo asesoramiento y apoyo desde cómo obtener cartas de recomendación hasta la gestión financiera para alrededor de 500 a 600 *freshman*.³³ Hoang recalca lo necesario que era para ella comenzar desde el curso *freshman* para inculcar a los estudiantes más jóvenes de la importancia de la educación superior: “Donde quiera que seas un *freshman*, y especialmente en nuestra escuela de estudiantes de bajos ingresos y desfavorecidos, no les importa para nada ir a la universidad, un montón de nosotros como *freshmen* no queremos ir.”

De hecho, la desigualdad racial dentro de los institutos también incluye otra realidad: los alumnos de color y de menores ingresos poseen “mayores ratios de enfermedades” además de “la alta frecuencia” de mudanzas entre dichas familias, dificulta su continuidad en los estudios y sus resultados académicos (Schrag & Thernstrom, 2005). Además, la escasez de recursos en las escuelas de barrios más humildes donde priman las minorías raciales no solo limita el acceso de sus estudiantes a las universidades de cuatro años, sino que alimenta el clasismo, es decir, refuerza la ventaja de las clases más altas a la hora de ser capaces de entrar en los centros de educación superior más elitistas. Esto se debe a que los institutos con más recursos ofrecen a los padres de sus alumnos a “activar el capital social para acceder a la información que ayuda a sus hijos a darse cuenta de que entrar en una universidad selectiva es factible” lo que también fomenta “una gestión exitosa durante el proceso de solicitudes”. Aparte, los hijos de las clases más altas y clase media-alta “son mejores en cumplir los estándares” de los méritos académicos pedidos en las universidades de élite, pues han contado con los recursos necesarios para la trayectoria educativa de sus hijos, así como, con el dinero suficiente para costear la matrícula universitaria (Klugman, 2012).

La experiencia durante la secundaria de Francheska, investigadora asistente de terapia ocupacional en Columbia, fue totalmente opuesta a la de Kathleen. Francheska atendió a un instituto de estudiantes asiáticos como ella y admitía lo siguiente sobre su experiencia allí:

³² *Seniors* son los estudiantes de último año de instituto.

³³ *Freshman* se refiere a aquel estudiante en su primer año de secundaria.

Me puso en un buen lugar para aplicar a universidades, la escuela era como “¡apunta a las estrellas!”, disponía de muchos recursos. Pero siento que nos ponía en una burbuja, es decir, estaba en una mentalidad donde no eras consciente de la injusticia racial o la determinación social de lo que cuesta ir a la universidad. Era muy privilegiada en esa burbuja, caí en la mentalidad de “oh me está yendo bien porque trabajé duro para esto” así que no entendía porque a otras minorías no les iba tan bien. [...] No fue hasta que me gradué donde me di cuenta de cuánto afecta el racismo en las oportunidades y en el sistema educativo. (Entrevista con Francheska, 2021)

De hecho, un encuestado reflejaba este pensamiento de la escuela de Francheska: “Creo que las personas podrían lograrlo [acceder a la universidad] enfocándose menos en la raza y enfocándose más en simplemente ser buenos en cualquier cosa que hagan”. Hoy, Francheska es la presidenta del *Coalition of Occupational Therapy Advocates for Diversity* (COTAD) en Columbia. Esta organización sin fines de lucro se centra en “empoderar a los líderes de terapia ocupacional en fomentar prácticas que aumenten la diversidad, la equidad y la inclusión para una profesión de terapia ocupacional más transformativa.”³⁴ Durante la entrevista, Francheska expresó su impresión acerca de la problemática actual que impide una representación racial universitaria más igualitaria:

Siento que la diversidad en las escuelas no será alcanzable a no ser que la educación sea más accesible porque ¿cómo esperas que más estudiantes negros y latinos acudan a Columbia cuando cuesta cientos de miles de dólares venir aquí? No tenemos riqueza generacional. La mayoría de mis compañeros blancos sí la tienen y son afortunados de no tener que pagar por la universidad, pero yo estoy tomando el riesgo y he tomado muchos préstamos para estar aquí. (Entrevista con Francheska, 2021).

La investigadora de terapia ocupacional también me compartió que este ha sido el primer año que no han hecho las *blind-admissions* para formar parte de su programa de investigación en Columbia, pues tenían que “subir un vídeo-entrevista, de esa manera nos veían”. Como Kathleen Hoang, para Francheska era importante ir a una universidad diversa y me contaba que fue una de las razones por las que pensó atender a Columbia.

³⁴ Francheska compartió conmigo el enlace a la página oficial de COTAD: <https://www.cotad.org/about>

Sin embargo, ella me revelaba que a pesar de que su clase es “la más diversa que jamás han tenido” el número de compañeros de color no fue el esperado:

De 55 de nosotros, creo que cinco somos asiáticos, solo tenemos una latina, tres estudiantes que se identifican como negros. Y solo tres hombres, por lo que no tenemos diversidad de género tampoco. Me pregunté si lo hicieron a propósito considerando cuánta parte de la población es blanca versus cuantos de nuestros compañeros de trabajo son blancos, si eso está correlacionado, pero sigo sin encontrarle el sentido. Y creo que es un problema que aún tienen que arreglar. [...] No solo en la [diversidad] racial, sino también respecto a la orientación sexual: solo tenemos un estudiante gay. (Entrevista con Francheska, 2021)

Aunque las minorías raciales de bajos ingresos consigan entrar en universidades prestigiosas, la brecha racial económica no desaparece una vez estás dentro de la Ivy League. Uno de los alumnos encuestados ponía el siguiente ejemplo de ello: “Los estudiantes cuyas residencias tenían cocinas compartidas eran menos capaces de poder permitirse una comida bajo las subvenciones y no tenían fondos extra para realmente hacer la compra”. Kathleen Hoang también ponía en manifiesto que una vez en clase, se encontró con que la mayoría de sus compañeros de la Universidad de Pennsylvania provienen de familias de clase alta y son caucásicos:

En la clase de 2025 he visto que muchos de ellos son blancos ¡muchos! y que están muy en ventaja. Esta chica en uno de los grupos de chat estaba hablando de cuánto le había costado su pulsera y era mucho más que mi casa entera. [...] Su coche seguramente cuesta mucho más que cualquier cosa que yo voy a tener en mi vida. (Entrevista con Kathleen Hoang, marzo 2021)

Hoang además me compartió datos que reflejan la realidad dentro de su clase y de su universidad de élite en sí: “El 4% de los estudiantes de *UPenn* son hijos del 1% del porcentaje perteneciente al estatus socioeconómico más alto.” Ante este entorno totalmente contrario a lo vivido en su instituto, ella me confesaba que “estoy nerviosa por decir lo menos, el estar alrededor de personas que no tienen ni idea de lo que mi experiencia fue y que han tenido todos los recursos disponibles para ellos”. Asimismo, ella también me expresó que, cuando llegó el momento de elegir universidades, para ella

era fundamental que fuese alrededor del 50% con estudiantes de color como ella, pero la realidad era distinta:

Cada vez que mi orientadora me mandaba universidades que eran 70% blancas o primordialmente blancas, yo estaba como “oh no creo que pueda hacer eso” y ella me decía “vamos a afrontar la dura verdad Kathleen: la educación superior es un lugar primordialmente blanco” (Entrevista con Kathleen Hoang, marzo 2021)

Además, en base a su propia experiencia, Kathleen añadía que este no es solo el presente de las universidades sino también del sistema educativo estadounidense en sí: “la educación en general no incluye estudiantes de los contextos socioeconómicos más bajos. Es como, pobreza generacional”. Hoang sentenciaba que se está perpetuando la pobreza de padres a hijos en los barrios donde priman minorías raciales y más desfavorecidos como el suyo.

El investigador Jonathan Turk (Fulbright Belgium, Luxembourg and EU, 2020) revelaba que el problema en la educación superior en Estados Unidos reside en el “marco legal” porque incluso la diversidad racial, se hace para “el beneficio principal de los estudiantes blancos, ya que está articulado en el contexto de un convincente interés gubernamental en tener la magnitud y beneficios de un entorno de diversidad y educacional” y aclaraba que “nuestro sistema legal promueve la diversidad y el uso de la raza en las admisiones desde el punto de partida de cómo beneficia a los estudiantes blancos, y eso es un gran problema estructural”.

3. *Affirmative action*: análisis de su eficacia

Affirmative action se traduce literalmente en español como “acción afirmativa”; aunque el término utilizado es “acción positiva”.³⁵ El diccionario *Collins* se refiere a ello como “medidas a favor de las minorías” y “discriminación positiva”³⁶ lo que resulta casi un oxímoron. Esa misma fuente lo definía como “tratamiento privilegiado que reciben las minorías étnicas y las mujeres en lo que concierne al empleo o la educación”. Esta ambigua descripción sirve a modo resumen a lo que me encontraría entre las opiniones de los estudiantes estadounidenses sobre *affirmative action*: polémica y contradicciones, desde “amo *affirmative action*” hasta a “que le jodan a *affirmative action*”, además de una confusión extendida sobre cómo funciona realmente.

Amina, estudiante universitaria afroamericana, fue quién primero me introdujo a dichas políticas avisándome de precisamente lo “controvertido” que resultan porque “muchas gente blanca piensa que es racista contra ellos puesto que está ayudando a las personas negras a acceder a la universidad”. Más tarde, ella me ponía el ejemplo de la noticia sobre un estudiante de origen indio quien aseguraba haber sido admitido en Harvard por “fingir ser negro”.³⁷ Un estadounidense caucásico, me afirmaba que hasta hay “bromas” sobre hacerse pasar por una persona de color para ser aceptado en las universidades de élite porque “desesperadamente quieren llenar las estadísticas de diversidad y no todos tienen las notas para ello [ser admitidos] así que cuando tienes a uno con un currículum medio bueno, sus posibilidades son mucho más altas”.

En la entrevista con Kathleen Hoang, le comenté que esta respuesta del grupo privilegiado de sentirse atacado por ver que el colectivo más excluido del sistema a lo largo del tiempo es ayudado, me recordaba a las reacciones ante otros movimientos sociales como el feminismo. La estudiante de *UPenn* asentía confirmándome que ella también se había dado cuenta de tal fenómeno en el asunto *affirmative action*:

He aprendido que la gente que ha estado en un lugar privilegiado todo este tiempo, como las personas blancas, cuando quiera que sea que otro grupo consigue

³⁵ *Positive Action* fue la palabra empleada en la conferencia *Racial Inequality in Higher Education* (2020) del programa Fulbright.

³⁶ Definición extraída del diccionario online *Collins*:
<https://www.collinsdictionary.com/es/diccionario/ingles-espanol/affirmative-action>

³⁷ El vídeo que me envió Amina es la noticia de CNN “Un estudiante finge ser negro para entrar en la universidad” (2017): https://www.youtube.com/watch?v=iwMzZtU5H7I&ab_channel=CNN

igualdad se siente como opresión para los blancos ¿sabes lo que quiero decir? Cuando [las personas de color] somos ayudados parece que se les está llevando abajo pero no es así, simplemente nos estamos elevando a todos al mismo nivel. (Entrevista con Kathleen Hoang, marzo 2021)

¿Hasta qué punto la *affirmative action* ha desatado polémica en estos últimos años? El plan para impulsar la inclusión de los colectivos históricamente discriminados como las mujeres, la comunidad LGBT y las personas de color, ha llegado a terminar en los tribunales. En el caso de este trabajo de fin de grado que atiende a la representación racial en la educación superior estadounidense, cabe mencionar la denuncia contra las Ivy League; Harvard y Yale, y, por otro lado, a la Universidad de Carolina del Norte, por el uso de “admisiones conscientes de la raza”³⁸ es decir, la raza como factor a tener en cuenta en las solicitudes. La información sobre estas querellas y sus antecedentes están recogidas en “Estas demandas judiciales podrían poner en juego la educación superior”³⁹ (Schwartz, 2021) de *Higher Ed Dive*, suplemento dedicado a las novedades en el mundo universitario. Se denunciaba un “proceso de admisiones injusto” en las universidades de Harvard y Yale por estar “discriminando” a sus candidatos asiáticos y blancos. Fue el grupo anti-*affirmative action*, *Students for Fair Admissions* (SFFA), quien demandó a Harvard en 2014 y este año ha pedido a la Corte Suprema revisar el caso de nuevo.

Esta misma organización sin ánimo de lucro⁴⁰ declara en contra de la Universidad de Carolina del Norte con el añadido de que, según ellos, sus admisiones “son favorables para los estudiantes negros y asiáticos” lo que hace tomar un “enfoque legal distinto” al resto de casos. Uno de sus juicios finalizaba en noviembre de 2020. Además del SFFA, con Yale ha sido la administración del expresidente Donald Trump la que ha presentado una queja porque “discriminaba contra los candidatos blancos y asiáticos” meses antes de que el Departamento de Justicia de Estados Unidos cesara la demanda en marzo de este año. La investigación en la universidad de élite sigue activa desde 2018 aunque la solicitud de que “las admisiones de los estudiantes universitarios violaron la Ley de Derechos Civiles” haya desistido. Hoy en día el SFFA tiene demandas judiciales

³⁸ Término original para referirse al proceso de admisiones con las políticas de *affirmative action*: *race-conscious admissions*

³⁹ Titular original: *These lawsuits could change the stakes for higher ed.*

⁴⁰ De este modo es como se describe el grupo anti-*affirmative action* en su página web: <https://studentsforfairadmissions.org/>

pendientes con todas las universidades mencionadas y con la Universidad de Texas. Sin embargo, estas tensiones no solo han tenido lugar en la actualidad.

El historiador estadounidense Philip Rubio (2001) relata que la política antirracista *affirmative action* como la conocemos hoy, se comenzó a implantar en 1969 como institución en los Estados Unidos tras “mostrar signos de efectividad, debido en gran parte a su combinación de coerción y crecimiento (a regañadientes) de la aceptación por la mayoría blanca.” No obstante, hubo una “intervención” por parte de “las grandes corporaciones, el gobierno federal, el ejército, las uniones comerciales y la religión organizada” con el propósito de “desanimar” a los ciudadanos considerados blancos de apoyar las políticas de inclusión. Hay que recordar que *affirmative action* vio la luz gracias a la acción de las corrientes sociales de los años 60, a partir del movimiento de derechos civiles por los ciudadanos afroamericanos: “*Affirmative action* se convirtió en el resultado [...] de la lucha de la comunidad negra contra la supremacía blanca en vez de la victoria de la clase media negra a expensas de los trabajadores negros como es frecuentemente oído”. El movimiento social por los estadounidenses negros “inspiró” las otras olas antidiscriminatorias de las comunidades latinas, nativas americanas y de las mujeres. Todas ellas contribuyeron a garantizar un mínimo de empleados y de representación en los distritos electorales pertenecientes a estos grupos sociales. Aún así, no fue hasta los años 90 cuando hubo un “movimiento *affirmative action*” como tal.

Acerca de que la existencia de programas de inclusión etno-racial como AA continúa despertando tensiones entre los grupos más privilegiados, el historiador Philip Rubio (2001) reflexionaba al respecto: “El hecho de que la mera mención de la *affirmative action* provoca tanta hostilidad demuestra que esos problemas de clase y trabajo que lucharon durante la esclavitud y el *Jim Crow* se mantienen sin resolver”. También comentaba que los “debates sociopolíticos más polémicos” en los Estados Unidos “siguen involucrando estatus racial y el trabajo”. Además, Rubio expresa que, aunque la *affirmative action* y la legislación de derechos civiles “no han sido particularmente efectivos”, sí reconoce que AA ha conseguido logros “innegables” en el empleo y en la educación, algo que ha sido clave a lo largo de la historia para la creación del “progreso social”. No obstante, Rubio subraya que el programa de inclusión “tiene poco valor” para los ciudadanos negros pobres y que “sorprendentemente, esto ha sido frecuentemente citado como una razón para eliminar estos programas totalmente”, aparte de que *affirmative action* ha estado funcionando al mismo tiempo que la supremacía blanca ha seguido vigente:

Esos logros, sin embargo, han coexistido con la perpetuación de los privilegios de los blancos como las prácticas del boca a boca, la sospecha de (no blancas) consideraciones raciales en las admisiones de la universidad, y las resoluciones de la Corte Suprema en contra de la votación de los distritos de mayoría de minorías en el Congreso. (Rubio, 2001, p. 135)

En cuanto a las respuestas de la encuesta, al ver que muchos de los estudiantes de la Ivy League y la Universidad de Nueva York me mencionaban *affirmative action* y cómo me decían que debería “evitar agrupar a todos los no-blancos juntos y permitir a los encuestados especificar caso por caso porque la situación es muy diferente para las distintas subcategorías”, decidí incluir una pregunta⁴¹ para que me señalaran desde su punto de vista a qué grupos etno-raciales se está ayudando, perjudicando o ninguna de las dos a la hora de acceder a las universidades de élite en Estados Unidos:

From your perspective, when it comes to access to an elite school, you believe in the United States...

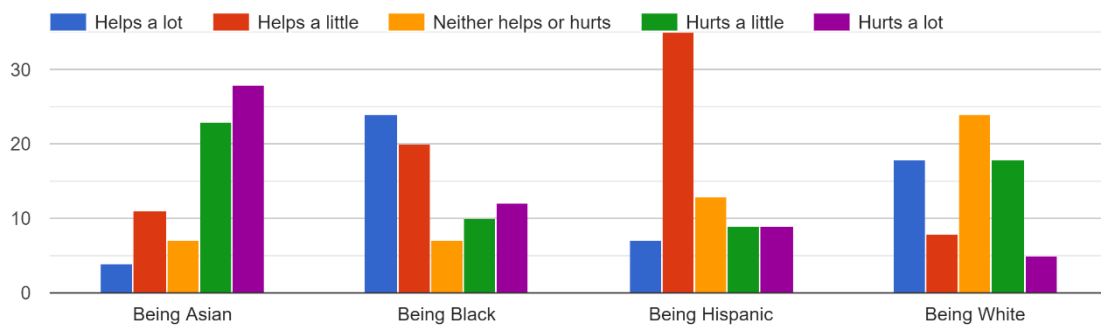


Figura 8. From your perspective, when it comes to access to an elite school, you believe in the United States... Encuesta en Google Forms “Racial diversity in elite universities from the United States” (2021) [gráfico].

Para los estudiantes de la Ivy League y la NYU, aquellos que poseen más ayuda para entrar en sus universidades son en primer lugar las personas negras y, justo después

⁴¹ Al añadir la pregunta una vez la encuesta ya había empezado a difundirse, el total de respuestas en este apartado es de 73 encuestados.

de ellas, sus compañeros hispanos (44 respuestas y 42 respectivamente).⁴² Cabe mencionar que los resultados sobre la situación de los ciudadanos blancos se contradicen entre sí. El mismo número de encuestados (18) opinan tanto que “ayuda mucho” como que “perjudica un poco” ser un estudiante blanco para acceder a dichos centros, aunque la mayoría de ellos (24) piensan que “ni ayuda ni perjudica”. A pesar de que para la gran parte de los encuestados son los estudiantes hispanos y los estudiantes negros los que disponen de más ventaja para conseguir entrar en las instituciones de élite, lo cierto es que en las preguntas sobre qué personas son las más y las menos abundantes en su universidad en general, las respuestas revelan una realidad distinta.

Acerca de cuáles son los grupos etno- raciales más comunes, la gran mayoría, el 78,5%, ha indicado que son los estudiantes blancos frente a un 19,6% que ha respondido que son sus compañeros asiáticos. Y, sobre cuáles son los menos comunes para los encuestados, el 41,1% han respondido que son las personas negras, muy cerca del 40,2% que perciben que son los universitarios hispanos. En ambas preguntas los encuestados también podían elegir la opción de escribir su propia respuesta, pero solo añadieron otras categorías en su contestación a cuáles son sus compañeros menos comunes: el 10% de ellos incluyeron a los nativos americanos y el 5% a los isleños del pacífico entre los estudiantes más infrarrepresentados en su universidad. El total de respuestas se completaría con un encuestado que escribió “australiano aborigen” como el grupo menos común entre los estudiantes de su universidad en sí, y otro que indicó un tipo de religión junto una categoría etno-racial, “cristiano blanco”.

Me llamó la atención que, entre las razas categorizadas de color, es decir, asiáticos, hispanos y negros, el mayor porcentaje de a quiénes de ellos son los que más les estaba “perjudicando mucho” la *affirmative action* era a los estudiantes asiáticos (51 respuestas).⁴³ En contraste, también me encontraba con la siguiente confesión: “Soy un asiático que ama *affirmative action*. Sospecho que pensaría diferente si por el contrario hubiese sido rechazado de Columbia”. Ante estas contradicciones y a falta de una razón de porqué los estudiantes estadounidenses creen que *affirmative action* está poniendo en desventaja sobre todo a los asiáticos, le pregunté a Kathleen Hoang si ella podía

⁴² Estos resultados se basan en sumar las respuestas de “ayuda mucho” y “ayuda poco” de ambos grupos etno- raciales: 24 personas creen que “ayuda mucho” y 20 que “ayuda un poco” ser estudiante negro; 35 encuestados sienten que “ayuda un poco” y 7 que “ayuda mucho” ser estudiante hispano, para entrar a una universidad de élite.

⁴³ Resultado de la suma de las 28 respuestas de “perjudica mucho” y las 23 de “perjudica un poco” ser asiático para acceder a una universidad de élite.

iluminarme en el tema como estudiante asiática-americana perteneciente a la Ivy League. Ella me expresó un sentimiento común presente también en las respuestas de los encuestados y en mis conversaciones con el resto de estadounidenses: los estudiantes no tienen mucha idea de cómo funciona realmente. De hecho, Kathleen me dijo que ante la falta de información existente sobre cómo funciona realmente el plan de inclusión, me podía compartir una presentación sobre *affirmative action* que había hecho su amiga, quien había sido ayudada por dicha política.

Francheska, investigadora en terapia ocupacional en Columbia, estudió su carrera en California y ahora está cursando su máster y doctorado en Nueva York en Columbia. Al preguntarle si ha notado diferencia en cuanto la diversidad racial en las universidades de ambos estados, ella me dijo que no, puesto que “ambas escuelas son predominantemente blancas. [...] Pero no siento que esta área sea más diversa que en California. [...] Pienso que la razón de esto es porque ambos centros son privados, porque ambos son caros”. No obstante, algo que Francheska sí observó es que en California sí la confundieron varias veces como extranjera, lo que considera “de alguna manera racista”. Aunque fueron la minoría de respuestas, en la encuesta de este TFG para los estudiantes de la Ivy League y la NYU, sí me he llegado a encontrar también actitudes “de alguna manera racistas” sobre todo frente a la ayuda que proporciona *affirmative action* a los estudiantes de color, como “quiero ver a los negros e hispanos sin obtener un estatus especial para las admisiones”. Este encuestado es el mismo que describió su género como “helicóptero de ataque”, su categoría etno-racial como “ciudadano del mundo” y quién expresó en una de las preguntas abiertas “que le jodan a *affirmative action*”.

También hubo estudiantes que no eran conscientes de la situación de desventaja de sus compañeros de color: “Es demasiado diverso. ¿Por qué ciertos atributos demográficos obtienen ayuda especial?” Y, quizás, la siguiente es la respuesta más racista que me he encontrado: “*Affirmative action* mantenía a esos negros fuera de nuestras escuelas y nos mantenía prosperando sin la necesidad de compartir estos suelos con esos pobres idiotas”. Otro encuestado califica a AA de “inmoral” porque según él “busca aumentar la igualdad basándose en los resultados”. Por el contrario, también hubo estudiantes de las universidades de élite de la costa este que eran críticos con su propia institución por su falta de apoyo a las minorías raciales: “Excluyendo a Harvard, las Ivy Leagues y las escuelas de élite, especialmente Brown, no han hecho ningún esfuerzo por aceptar a estudiantes negros”. O, incluso, calificaban a su centro de ser racista, como este

alumno de Yale: “Mi universidad es conocida por ser racista contra los estudiantes blancos y asiáticos”.

Relatando su experiencia en la secundaria, fue cuando Francheska me dio la razón por la que los encuestados de la Ivy League y la Universidad de Nueva York insistían en que *affirmative action* no está ayudando a los estudiantes asiáticos: me explicó el concepto de *model-minority* impuesto sobre los asiáticos, que se podría traducir al español como ‘minoría modelo’, y las consecuencias sociales de la utilización de dicho mito en la convivencia entre las personas no-blancas:

El mito del model-minority es que históricamente hemos puesto a los asiáticos en un pedestal por encima de otras personas de color: se han comparado los éxitos de las personas asiáticas contra otras personas de color para hacer de menos a estos últimos, como “oh, te estás quejando del racismo, pero entonces ¿por qué les va tan bien a los asiáticos? ¿por qué a los inmigrantes latinoamericanos no les van tan bien como a los inmigrantes asiáticos-americanos?” Ya sabes, poniendo a las personas de color en contra entre ellas. (Entrevista con Francheska, 2021)

Precisamente dentro del primer capítulo del *American Council on Education* es donde explicaban la problemática de agrupar a todos los asiáticos en una misma categoría para estudiar su trayectoria educativa, ya que, al mirar las obtenciones de títulos académicos en etnias asiáticas específicas de más de 25 años, se presentaban diferencias significativas, es decir, se rompía con el mito de la minoría modelo:

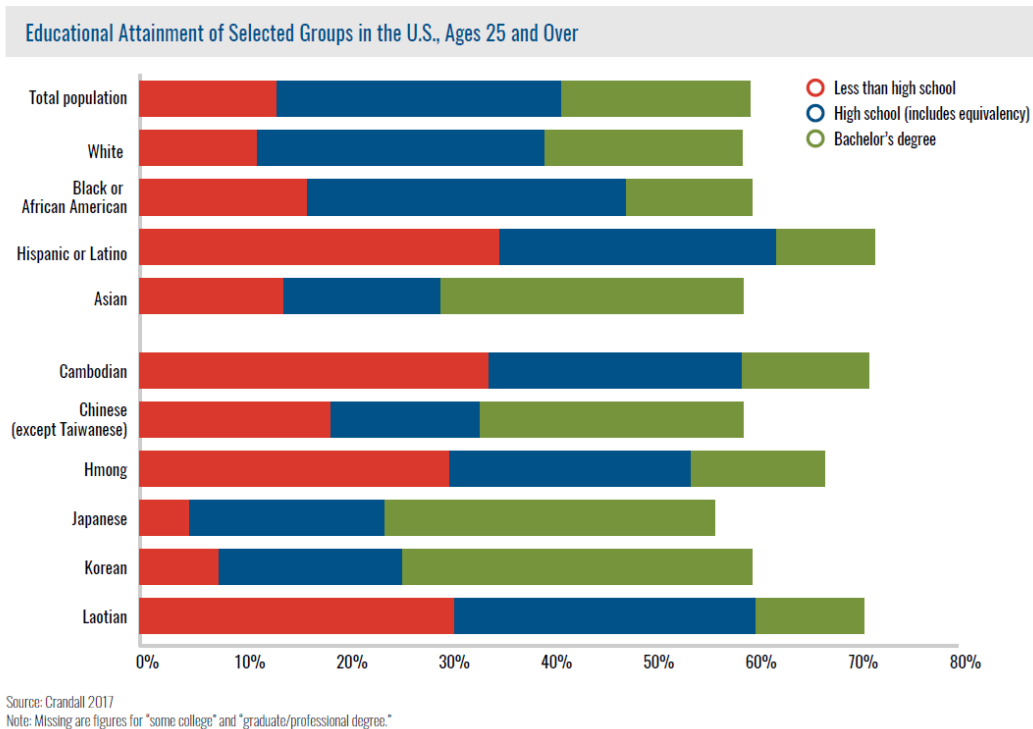


Figura 9. Educational Attainment of Selected Groups in the U.S., Ages 25 and Over. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Repor (2019) [captura de pantalla].

Estando por encima de la media total de estadounidenses de 25 años y más, los estudiantes camboyanos y los laosianos son los que poseen los índices más altos dentro de su grupo sin completar la educación secundaria, aunque los estudiantes laosianos tienen un porcentaje prácticamente igual de ellos mismos que sí obtienen diploma de instituto. En consecuencia, ambos son los que menos poseen educación superior junto con los hmong, por debajo del porcentaje medio de la población total. Mientras, son la gran mayoría de los chinos (sin contar con los provenientes de Taiwán), los japoneses y los coreanos aquellos que sí poseen un título universitario superando la media total de los ciudadanos estadounidenses de 25 años y más. Por lo tanto, con estos datos se confirma la importancia de analizar los subgrupos para ser capaces de identificar las desigualdades.

De hecho, el propio informe aseguraba que son muchos académicos los que piden desglosar las categorías etno-raciales para obtener un mayor entendimiento no solo de los resultados educativos, sino también de los entornos de donde proviene cada grupo poblacional. Además, los académicos llamaban la atención a la *affirmative action* en este aspecto: “Muchas narrativas que engloban la *affirmative action* o las políticas conscientes de la raza usan y hacen mal uso de las categorías raciales y su significado, especialmente cuando fomentan una agenda política” porque, de acuerdo con el estudio, “muchas de

estas narrativas se apoyan en estereotipos raciales -de nuevo, basados en clasificaciones raciales- para descartar los logros de los estudiantes negros, indígenas, y latinx”. Terminaban añadiendo sobre esta problemática el indebido uso del mito de *model-minority* en los estudiantes asiáticos por parte de dichas políticas que “distorsionan a los asiáticos americanos como la minoría modelo con el fin de justificar la desestimación de las políticas conscientes de la raza”. Por otro lado, este ensayo del informe hacía hincapié en cómo estas narrativas basadas en estereotipos raciales pueden hacer que se ignoren a los estudiantes caucásicos de entornos más desfavorecidos: “Los blancos de entornos rurales, de bajos ingresos que atendieron a escuelas de bajo rendimiento pueden ser negados del apoyo académico necesario por políticas que ignoren la diversidad dentro del grupo”. Del mismo modo, calificaban de problemático el caso de los estudiantes nativos hawaianos por prácticas que “tienden a desestimar a algunas poblaciones como insignificantes debido a su pequeño tamaño de muestra” y que esto mismo lleva a “deshacerse de poblaciones, ya que literalmente no aparecen en los datos”.

Al preguntarle a la investigadora asistente de Columbia si para ella *affirmative action* está poniendo en ventaja o en desventaja a ciertas etnias tal y cómo expresaban los estudiantes encuestados, volvió a retomar su pensamiento con el mito de la minoría modelo sobre los asiáticos, es decir, que está influyendo para poner en contra a las comunidades de color. Francheska exponía que en el área de su colegio donde predominan estudiantes asiáticos sí se conoce la *affirmative action* y que sabe que en su comunidad algunas familias asiáticas-americanas piensan que “como *affirmative action* quiere más estudiantes negros y latinos en la educación, ahora está afectando a mis hijos que son también personas de color” a lo que ella opina “no, no te enfades con otras personas de color que necesitan una oportunidad para entrar. Esto es porque nuestro sistema está construido en la supremacía blanca. [...] El problema no es *affirmative action*, AA está intentando ser una solución”. Además, me confesó que sentía que las personas más beneficiadas por el plan eran las mujeres blancas “porque las mujeres siguen estando consideradas como minorías”. Echemos un vistazo a estos datos del estudio de raza y etnia en la educación superior del *American Council*, donde también subdividían por género las cifras de los estudiantes de grado matriculados:

Table 3.2: Undergraduate Enrollment Across Sectors, by Gender and Race and Ethnicity: 2015–16

		Public Four-Year	Private Nonprofit Four-Year	Public Two-Year	For-Profit
Men	Men Total	32.9%	14.4%	46.2%	6.5%
	American Indian or Alaska Native	26.5%	3.6%!	63.7%	6.1%
	Asian	36.5%	12.1%	46.8%	4.6%
	Black	26.8%	13.7%	46.9%	12.6%
	Hispanic	25.8%	9.7%	56.6%	7.9%
	Native Hawaiian or other Pacific Islander	34.7%	7.7%!	46.6%	11.1%
	White	35.7%	16.3%	42.9%	5.1%
	More than one race	37.2%	11.1%	44.9%	6.8%
	International students	40.9%	23.3%	34.3%	1.5%
Women	Women Total	30.0%	15.1%	45.7%	9.2%
	American Indian or Alaska Native	25.8%	6.6%!	56.9%	10.8%
	Asian	35.0%	15.0%	44.0%	6.0%
	Black	27.7%	12.5%	42.3%	17.6%
	Hispanic	25.2%	10.9%	54.5%	9.4%
	Native Hawaiian or other Pacific Islander	12.9%	10.3%!	64.1%	12.6%
	White	31.8%	17.4%	43.7%	7.1%
	More than one race	31.5%	15.7%	44.8%	8.0%
	International students	36.4%	22.4%	37.8%	3.3%!

Source: U.S. Department of Education, National Postsecondary Student Aid Study, 2016

Notes: Institutions were categorized into sectors based upon control of the institution and the length of the predominant award granted. | ! Interpret with caution. Ratio of standard error to estimate is >30% but <50%.

Figura 10. Undergraduate Enrollment Across Sectors, by Gender and Race and Ethnicity: 2015-16. Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Repor (2019) [captura de pantalla].

De acuerdo con los datos más recientes, entre los años 2015 y 2016, el mayor porcentaje de mujeres estudiantes de grado dentro de su misma categoría etno-racial en las universidades privadas de cuatro años, son aquellas que se identifican como blancas. En las públicas de cuatro años, son sus compañeras asiáticas las que cuentan con más presencia de entre todas las mujeres de su mismo colectivo. Las estudiantes menos representadas proporcionalmente en ambos centros mencionados, es decir, las mujeres nativas hawaianas, las hispanas y las indio-americanas o nativas de Alaska, cuentan con el mayor número de todas las alumnas de su mismo grupo en las instituciones de educación superior de dos años de estudio. Acerca de las universitarias negras, de entre todas las que se categorizan como tal, sus números más altos se localizan en los centros de educación superior públicos de dos años. Y, los más bajos, pertenecen a su presencia en las instituciones privadas de cuatro años del porcentaje total de todas ellas, muy cerca de la infrarrepresentación de las compañeras de los tres grupos etno-raciales antes mencionados.

Puede que haya cierta ventaja para las mujeres caucásicas como sentía Francheska en las universidades privadas -lo que no deja de ser llamativo que lo perciba, pues significa que ella como estudiante e investigadora de terapia ocupacional sabe que,

incluso en políticas de inclusión, pueden existir ciertas jerarquías raciales en cuanto a quién se beneficia más de ellas-, pero las cifras del *American Council on Education* no presenta disparidades demasiado significativas: en dichas instituciones más selectivas donde la mayoría son las estudiantes blancas, la diferencia con las segundas compañeras más numerosas, aquellas de más de un origen etno-racial, no llega al 2%, y con las estudiantes más infrarrepresentadas, las indio-americanas o nativas de Alaska, es de casi el 9%. Por otra parte, el informe al introducir la tabla de porcentajes explica que ha habido “poca diferencia” en los datos por género de los estudiantes admitidos. No obstante, destacan las brechas de género entre los ciudadanos nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico, indio-americanos o nativos de Alaska, negros y los estudiantes de grado que poseen más de una raza en las distintas clases de universidades en los Estados Unidos.⁴⁴

Acerca de la existencia de las categorías etno-raciales, Francheska y las estudiantes de pregrado Amina, Gabi y Kathleen coincidían en que, a pesar de que su creación hubiese tenido el propósito de dividir a las personas y establecer jerarquías sociales, hoy en día son necesarias para detectar a qué grupos se les están brindando beneficios y a cuáles se les están oprimiendo para mantener el privilegio de otros, es decir, la supremacía blanca. En el informe del *American Council On Education* (2019) revelaban que a pesar de que las categorías han variado a lo largo de la historia, como el caso de los mexicanos-americanos con los que el Censo les ha designado “racialmente ‘blancos’ o étnicamente ‘hispanos’” en distintos periodos de tiempo, los grupos que se han mantenido siempre son los de “blanco” y “negro”. Según la académica en estudios de raza Gloria Ladson-Billings, este hecho “crea para nosotros un sentido de polos opuestos que plantea un ranking cultural diseñado para decirnos quién es blanco o, tal vez más significativamente, quién no es blanco”.

Cabe destacar que, durante la charla con las estudiantes afroamericanas, Amina y Gabi expresaban cómo se les enseñó historia de los Estados Unidos en el instituto: las personas negras que aparecían eran los esclavos, mientras que los blancos los colonizadores. Ante esta representación desigual, ellas decían que parece que les están inculcando que por el hecho de ser negros van a tener que luchar más y pasarlo peor. Aparte, las estudiantes estadounidenses me introdujeron al concepto *one-drop* (una gota en español), sobre la identidad etno-racial que se le suele asignar a una persona multirracial, por ejemplo, a un hijo de padres en los que uno de ellos es blanco y el otro

⁴⁴ Para hacer este análisis no se ha tenido en cuenta a las estudiantes internacionales puesto que no son una categoría etno-racial.

negro, los ciudadanos estadounidenses le consideran afroamericano, como fue el caso de Barack Obama, cuya madre es blanca y su padre negro, y es considerado el primer presidente afroamericano en la historia de Estados Unidos. El académico especializado en historia brasileña Thomas Skidmore (2003) precisamente califica de “rara” la idea de *one-drop* de los Estados Unidos para las personas mestizas, y revelaba que “ninguna otra sociedad en este hemisferio ha definido la tipología racial en unos términos tan absolutistas”.

Entonces, ¿cómo funciona realmente la *affirmative action* para las personas de más de un origen etno-racial? Skidmore (2003), en su comparativa entre la situación en Brasil y Estados Unidos, compartía que efectivamente en muchas universidades brasileñas, como la de Rio de Janeiro, desde mediados de los 90 se basaban en el concepto de *one-drop* y añadía que en los Estados Unidos esto “ha sido dramáticamente diferente, con la regla de *one-drop* perdiendo su fuerza” porque “las líneas anteriores de la distinción racial y étnica se han difuminado, como identidades, particularmente de la generación más joven, han sido creadas nuevamente”.⁴⁵ El historiador americano reflexionaba sobre la consideración de la raza entre la cultura brasileña y estadounidense, señalando que aunque en la primera su historia no ha estado caracterizada por un “odio racial” como en Estados Unidos, tampoco eso ha salvado a Brasil del racismo. Esto quedó evidenciado en un estudio de la UNESCO en los años 50, donde detectaron discriminación racial “en diferentes formas a lo largo de la mayor parte del país”.

A raíz de las declaraciones de Gabi y Amina, vi pertinente averiguar si diferían significativamente las opiniones hacia la ayuda de la *affirmative action* entre los estadounidenses afroamericanos y los caucásicos. Es el estudio de Maria Krysan y Sarah Moberg, *Tracking trends in racial attitudes* (2021), donde se pueden encontrar las opiniones de ambos grupos etno-raciales desde 1970 hasta el 2018. No obstante, en la pregunta de en qué medida están a favor o en contra de que los estudiantes negros tengan “preferencia en las admisiones” el año más reciente en el que se muestran respuestas es 1992: la mayoría de los encuestados afroamericanos respondieron que estaban “fuertemente a favor” (64%) y el segundo porcentaje más alto en sus respuestas con un 16% son aquellos que estaban “fuertemente en contra”.⁴⁶ Al revés ocurrió con los

⁴⁵ Cabe recordar que Thomas Skidmore se refiere a este fenómeno a principios de los 2000, pues fue la fecha de publicación de su artículo en la revista *The American Historical Review*, en 2003.

⁴⁶ El 12% de los encuestados negros estuvieron “a favor no fuertemente” y un 15% “en contra no fuertemente” de la *affirmative action* en las admisiones para los estudiantes negros.

encuestados blancos, puesto que la mayor parte de ellos estaban “fuertemente en contra” (51%) frente a un 11% “fuertemente a favor” de la *affirmative action* implantada en las admisiones para el acceso educativo, el cual era el menor porcentaje entre sus respuestas de cuán a favor o en contra se posicionaban con que la política de inclusión ayude a los estudiantes negros.⁴⁷

Volviendo con las respuestas de la encuesta de este TFG, desde una visión más amplia de cómo la *affirmative action* ha funcionado en términos de igualdad desde el punto de vista de los estudiantes americanos, en esta pregunta más de la mitad de los alumnos de las universidades de élite (53%) opinan que las políticas han sido “algo positivas” y el segundo mayor número de encuestados, un poco menos del 30% (25,8%), creen que han sido “muy positivas”. La menor cantidad de ellos coinciden con el mismo porcentaje (10,6%) tanto para “algo negativa” como para “muy negativa” la eficacia de AA en el acceso igualitario para los estudiantes de Estados Unidos⁴⁸.

Por otra parte, una idea en común entre los alumnos encuestados de la Ivy League acerca de la función de la *affirmative action* era que pedían mirar más allá de la raza y tener también en cuenta la situación económica del estudiante. Así lo argumentaba uno de los encuestados:

Una amplia proporción de estudiantes negros en Columbia son, o bien estudiantes negros de entornos adinerados y/o estudiantes negros de países del extranjero. Indiscutiblemente, esto apunta a una infrarrepresentación de los estudiantes negros desfavorecidos, estudiantes que se supone que se han de beneficiar de la affirmative action. Asimismo, no he conocido ni un estudiante nativo americano en Columbia, lo que es algo lamentable. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Conocemos la opinión de alumnos tanto de la Ivy League, como de otras universidades estadounidenses: la opinión general es que aún no hay suficiente representación racial, aunque haya aumentado el número de estudiantes. Además, reconocen la falta de facilidades para que los estudiantes de menores ingresos puedan

⁴⁷ De los encuestados blancos, el 15% estuvieron “a favor no fuertemente” y el 24% de ellos “en contra no fuertemente” de la *affirmative action* en las admisiones para los estudiantes negros.

⁴⁸ El total de respuestas en este apartado es de 66 encuestados porque esta pregunta fue añadida más tarde cuando la encuesta ya había sido lanzada con motivo de las sugerencias de los estudiantes en querer mostrar su opinión sobre la representación racial más en específico en relación con el papel de la *affirmative action*.

optar a estudiar en los centros de élite. Las estadísticas reflejan ese crecimiento de alumnos de color, que también han podido notar los universitarios, sin embargo, *affirmative action* no asegura el acceso a estudiantes de ingresos más bajos ni tampoco puede llegar a cubrir la inclusión en la cultura universitaria una vez las personas beneficiadas por el programa estén dentro del centro educativo. Jean Beaman, la investigadora en raza y etnia, en la charla de Fulbright añadía sobre los universitarios de color que actualmente “siguen estando frecuentemente excluidos o al menos no incluidos totalmente dentro de la estructura cultural de las universidades”. Le pregunté a Kathleen si está de acuerdo con lo que describía Beaman y me dijo que sí: “Aunque cada vez haya más estudiantes de color en la nación, somos definitivamente excluidos de estos lugares”.

Referente a esto, dos encuestados de la universidad Dartmouth compartían una experiencia distinta siendo ambas personas de color, identificándose uno de ellos como ‘negro o afroamericano’ y el otro como ‘asiático o asiático-americano’: el primero de ellos confesaba que se había decantado por Dartmouth por su “priorización de la comunidad” y el segundo coincidía en su elección por su “elemento de fuerte comunidad. Las personas aquí son muy apasionadas y dedicadas las unas a las otras en un entorno colaborativo, lo que realmente me gustó”.⁴⁹ Sin embargo, un alumno de la Universidad de Nueva York sí había percibido la realidad detallada por la socióloga Jean Beaman y que afirmaba la estudiante de *UPenn* Kathleen Hoang:

Pienso que hay mucha diversidad en NYU específicamente, pero mucha de esa diversidad no está integrada. Claro que hay muchos eventos centrados alrededor de las comunidades no-blancas, pero creo que debería haber un impulso mayor para tener diferentes etnias y razas interactuando en la misma clase etc. Es difícil con el Covid, pero estaría guay ver más integración. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Ashante, la estadounidense afroamericana graduada de Harvard, confirmaba en su vídeo de Youtube esta falta de integración en su universidad a la que se refiere el encuestado. Una vez dentro de la Ivy League, ella destacaba la atmósfera de competitividad constante y que el acceso a las actividades universitarias no estaba lejos

⁴⁹ Esta respuesta proviene de la pregunta abierta de por qué eligieron matricularse en su universidad en otoño de 2020, dentro de la sección para aquellos estudiantes que habían respondido que sí son de la clase de 2025. En esta misma parte también se les pedía contestar si el coronavirus había afectado su decisión de elección marcando sí o no. Los porcentajes de esta última pregunta no se han podido considerar porque solo 7 de los 107 encuestados pertenecen a la clase de 2025.

de los exigentes criterios de admisión de la matrícula, como, por ejemplo, en el grupo de teatro, escribir para la revista de estudiantes, y “la mayoría de clubs sociales, también se aplica para las organizaciones de servicios. [...] Es la exclusión por el bien de la exclusividad”. Asimismo, hay jerarquías de cuáles son los mejores de entre todos los grupos universitarios. Acerca de esto, Ashante expresaba: “esto solo añade una capa más de que el campus se ha sentido históricamente hostil hacia las personas de color”. La estadounidense afroamericana lamentaba que incluso “dentro de la comunidad negra y de los espacios que dicen ser abiertos [...] no siempre se sentían bienvenidos para todos los estudiantes negros. Es muy difícil escapar de esa mentalidad de comparación cuando esa es la cultura dominante” y, aclaraba acerca del protocolo de entrada en los clubs que “no es sobre la calidad del trabajo que haces, eso viene dado, no es sobre cuán comprometido eres al grupo; es un constante concurso de popularidad. Y me sentí como inadaptada”.

Durante su vida universitaria allí, para ella su etapa favorita fue cuando precisamente estudió un curso fuera del centro con un programa internacional en Argentina. De todas formas, Ashante añadía que su experiencia no fue totalmente mala pues conoció a profesores y compañeros con los que pudo conectar: “Lo mejor para mí fue ser de Harvard, no estar en Harvard”. Sobre su relación con otros estudiantes después de su graduación, ella expresaba que “una vez que salí de esa cultura, las personas de Harvard con las que conecté han sido muy buenas y de apoyo, y dispuestas a ayudar, particularmente otros alumnos de color”. Antes de terminar el vídeo, Ashante subrayaba que no hay que olvidar que en la sociedad en sí continúa habiendo discriminación racial, como los estudios que han demostrado que una persona con un nombre “estereotípicamente negro” en su currículum recibe menos llamadas para optar a un puesto de trabajo que un nombre “que podría asumirse como blanco” y, cómo se sigue cuestionando “el nivel de competencias y de autoridad” de las mujeres negras.

En la conferencia de Fulbright sobre la desigualdad racial en la educación superior, todos los expertos en equidad en la educación superior estaban de acuerdo en mantener programas que impulsan la diversidad racial como *affirmative action* en los Estados Unidos puesto que, “de manera orgánica”, es decir, sin este tipo de medidas, no se produce un cierre de la brecha racial. No obstante, subrayaban que es una estrategia que necesita pulirse, sobre todo a la hora de valorar el talento y la posición socioeconómica de la unidad doméstica de los estudiantes más desfavorecidos. En relación con esta última idea, expresaban que existe la problemática de que a las personas

de color se las señale por llegar a donde están por la acción positiva ignorando el esfuerzo que han desempeñado para estar preparados para esas oportunidades.

Cabe mencionar que, durante este debate entre los académicos especializados en raza y etnia, algo que subrayaron es que al menos en Estados Unidos sí se recopilan los datos de cuántos estudiantes de color son admitidos en las universidades, cosa que echan en falta en Europa. De acuerdo con los expertos en diversidad, es importante llevar la cuenta para poder ser capaces de identificar las disparidades raciales tanto en las matrículas universitarias, como para saber el porcentaje de estudiantes de color y caucásicos que logran finalizar sus estudios.

Esta atención a la representación racial en la educación estadounidense en comparación con la europea es algo que también ha podido apreciar uno de los estudiantes encuestados, quién además hacía una reflexión final sobre el papel de la *affirmative action*:

Me transferí a Columbia desde Oxbridge. La disparidad racial entre la población estudiantil aquí y allí es significativa. Recuerdo estar en una clase de 250 personas [...] en Inglaterra y conté a un total de 7 personas, incluida yo, que no éramos blancos. En Columbia nunca soy la única persona de color en el aula. Esto fue un gran shock para mí. No creo que AA [affirmative action] sea perfecto, y se debería hacer mucho más para asegurar el acceso, particularmente a grupos que están en desventaja por factores socioeconómicos, pero es mucho mejor que la alternativa. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

4. Perspectivas futuras más las propuestas de equidad en la educación superior para las minorías raciales y de los ingresos más bajos

En este apartado final de los resultados de esta investigación se recoge la visión del futuro cercano de la inclusión racial en la educación superior estadounidense en el mundo covid actual y post-covid, además de las medidas que se están tomando hoy y las propuestas que se piden para estar más cerca de la equidad racial, tanto por parte de los investigadores como de los propios estudiantes universitarios.

Ya en el 2007 la Universidad de Brown con su informe *Slavery and Justice* apuntaban en sus recomendaciones las acciones necesarias que continúan siendo pertinentes para los expertos en educación superior y los estudiantes hoy en día, 14 años después. La clave es reconocer las prácticas racistas pasadas y presentes para continuar dando los siguientes pasos para cerrar la brecha racial en la inclusión entre estudiantes blancos y los estudiantes de color.

Acerca de “la naturaleza de la problemática de las categorías raciales y étnicas en la educación superior” que da nombre a uno de los apartados del informe del *American Council on Education* (2019), los académicos también coinciden en que es fundamental admitir que hay un vínculo entre la existencia de dichas designaciones y las “jerarquías raciales”. El estudio afirma que las investigaciones y las políticas “dejan claro que la educación superior estadounidense no es *color-blind*, tampoco lo es la sociedad en su conjunto”. Asimismo, se invita a poner el foco en comprender cómo se interrelacionan las categorías etno-raciales de los estudiantes con otras, como “la clase, el género, la sexualidad, el país de origen, la religión y la diversidad funcional”. Este concepto de interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la abogada estadounidense especializada en estudios de la raza Kimberlé Crenshaw, quién se encarga de estudiar cómo la ley puede actuar para remediar las disparidades que sufren las minorías raciales sin olvidar el impacto de otros factores como el género, la orientación sexual y el contexto socioeconómico.⁵⁰

En la actualidad, se ha llevado a cabo un plan de inmersión en las clases de la Ivy League para los estudiantes que se encuentran en una situación de más desventaja. Denominado *The Equity Lab*, surge en 2019 con el objetivo de animar a los estudiantes

⁵⁰ En el canal de Youtube del Omega Women’s Leadership Center se puede encontrar el vídeo “Kimberle Williams Crenshaw: What is Intersectional Feminism?” donde la académica explica el significado de interseccionalidad: <https://youtu.be/0TFy4zRsItY>

de entornos más desfavorecidos a creer que pueden llegar a ser alumno de las universidades más prestigiosas de Estados Unidos. Organizan una clase con ellos impartida por uno de los profesores de la universidad, como fue el curso de Harvard *Poetry in America: The City From Whitman to Hip-Hop*. Los aspirantes a la Ivy League, realizan actividades y son evaluados “con los mismos criterios” que los alumnos de Harvard. En este mismo curso de poesía, *The Equity Lab* ha logrado que se inscriban “más de 300” *juniors*⁵¹ y *seniors* provenientes de institutos con altos niveles de pobreza de 11 ciudades del país. Además, los resultados han sido favorables: los estudiantes de dichos centros han cumplido con “los mismos rigurosos estándares” que aquellos ya admitidos en Harvard. Leslie Cornfeld, fundadora y directora jefa de *The Equity Lab*, comentaba que este hecho demuestra que “el talento de nuestra nación esta equitativamente distribuido; no así la oportunidad”. (Green, 2021)

Un caso llamativo es el de California, uno de los ocho estados que han revocado *affirmative action*, pero ha implementado una política de equidad que está dando buenos resultados, la *Student Equity Policy*. Con este plan destinan millones de dólares a los *community colleges* para facilitar la identificación de la inequidad el acceso, asegurar que sus estudiantes completan sus estudios y para impulsar la transferencia a las universidades de cuatro años. La desigualdad había sido detectada al comprobar que entre los alumnos de los *community colleges* predominaban las personas de minorías raciales “infrarrepresentadas y de clase baja permanente”. Con *Student Equity Policy* pretenden acabar con dichas disparidades en la educación superior: “Representa el potencial para la justicia racial legislada y para rectificar la desigualdad educacional sufrida por los latinxs, negros, nativos americanos y los grupos de asiáticos americanos marginados”. El blog de *American Council on Education* (2019) que compartía esta información recalca que las consecuencias de las disparidades raciales significan “ratios más elevadas de desempleo, costes más altos de servicios sociales, más baja participación electoral, más bajos niveles de ingresos y la falta de atención sanitaria”. Teniendo en cuenta este hecho, dicha publicación también hacía una reflexión sobre cómo el racismo tiene más peso sobre las desigualdades en la educación que el clasismo:

Sí, la raza es una construcción social. Sin embargo, al contrario que los ingresos, esta es inmediatamente visible a los ojos. Y nos guste o no, la gente hace juicios -

⁵¹ *Junior* es un alumno de tercer año, es decir, del penúltimo curso académico en los centros educativos de los Estados Unidos, en este caso de secundaria.

consciente o inconscientemente- basados en lo que ven. [...] Los ingresos es un estado [...] que puede variar con el tiempo. Asimismo, el acceso a la universidad es más intensamente estratificado por la raza que por la clase socioeconómica. (Bensimon, & Felix, 2019)

Al mismo tiempo que existen iniciativas como las anteriormente mencionadas, ha salido a la luz que los centros de educación superior más asequibles, las universidades públicas de 4 años y los *community colleges*, ya no lo son tanto: en un estudio en los años académicos del 2014-15 y del 2018-19 por la *National College Attainment Network* (NCAN) reveló que la proporción de las universidades públicas había descendido del 31% al 23%, y, en el caso de los *community colleges*, habían bajado del 49% al 41%. Además, se “triplicó con creces” el promedio de la “brecha de asequibilidad” en dichos centros de educación superior de dos años, alcanzando los 855\$ de matrícula. En cambio, con las universidades públicas de cuatro años, “aproximadamente se duplicó” a los 2524\$ en el curso académico 2018-19. El estudio de la NCAN también se dio cuenta de que existían disparidades por estado: Florida, Nuevo México y Washington se encontraban entre los lugares con mayor número de universidades con tasas de matrícula más factibles, mientras que en New Hampshire, Vermont y Rhode Island menos del 5% de los centros de educación superior eran asequibles.⁵²

Justo en mayo de este año, la administración del presidente Joe Biden destinó, de los 10 billones de dólares dirigidos a 900 *community colleges*, un billón a casi 100 centros de educación superior de aquellos donde históricamente han predominado los estudiantes negros, los *Black colleges*. Esta noticia se debe al legado de prácticas racistas que han sufrido dichas instituciones, siendo apartadas de la financiación que necesitan: se reveló en una auditoría en Tennessee que el estado no cumplió con su obligación de proporcionar subvenciones a su *Black college*, Tennessee State University, el cual debería haber obtenido más de 500 millones de dólares. Los líderes de la educación estadounidense ponen su esperanza en que dicha ayuda solo sea el “principio” para compensar los años

⁵² “La NCAN considera que un centro de educación superior público es asequible si su coste total de asistencia en el estado, más los 300\$ en gastos de emergencia es menor que la combinación de la media de subvenciones otorgadas por la institución, el desembolso promedio de préstamos federales y la subvención federal de estudios laborales, la contribución familiar esperada del beneficiario promedio de la Beca Pell y los salarios de verano”. Fuente: Schwartz, N. (3 de mayo 2021). Public 4-year schools and community colleges are becoming less affordable: report. *Higher Ed Dive*. <https://www.highereddive.com/news/public-4-year-schools-and-community-colleges-are-becoming-less-affordable/599393/>

de discriminación porque, aunque este nuevo estímulo económico “triplica” lo que normalmente reciben, los expertos apuntan a que se va a necesitar más financiación. La analista de políticas federales de la *Lumina Foundation*, Katherine Wheatle, declaraba que “el racismo es caro y estamos empezando a ver la factura”. Miguel Cardona, secretario de educación, concluía: “Es importante apoyar a todas las universidades, pero sabemos que algunas han sentido el impacto (de la pandemia) mucho más, y lo más importante, algunos estudiantes están sintiendo el impacto más que otros”. (Harris, 2021)

Por otra parte, el informe de *Postsecondary Value Commission* recomienda que las universidades revoquen los criterios de admisión que supongan una desventaja para los estudiantes, como el requerimiento de las notas de los exámenes estandarizados y las políticas que favorecen la entrada a aquellas personas con miembros familiares que ya han estudiado en el centro. También insisten en que los encargados en formular las políticas en las instituciones de educación superior mejoren el procedimiento del reconocimiento y transferencia de créditos. En cuanto a los responsables de las leyes federales, el informe subraya que deberían proveer ayuda financiera a las universidades, pues de ese modo elevarían las matrículas de los estudiantes de minorías raciales y de ingresos más bajos. (Schwartz, 2021)

De acuerdo con el experto en educación superior Jonathan Turk, hay una universidad para todo estudiante porque Estados Unidos posee un sistema de diversidad, pero la pata de la que cojea es que “hemos visto una falta de inversión en la educación superior que ha variado el peso a la financiación educativa en los estudiantes, la cual ha desproporcionado el impacto en los grupos infrarrepresentados”. Los investigadores participantes en la conferencia de Fulbright sobre la inequidad racial decían que no están viendo muchos sistemas de reconocimiento de la acción para las brechas equidad racial. Jonathan Turk expresaba que esa brecha se identifica en los datos, así que, si el gobierno federal estadounidense quiere verdaderamente “hacer de esto una prioridad, como diríamos aquí, pon tu dinero donde está tu boca y empieza a aplicar ese dinero que incentive la estructura de las instituciones para cerrar esas brechas”. No obstante, en esta misma conferencia, Turk subrayaba que la era de solo recopilar datos y no actuar debe terminar. Ponía el ejemplo de las buenas prácticas de la Universidad de Georgia, que es “predominantemente negra, una institución al servicio de las minorías.”⁵³ El investigador

⁵³ Expresión original empleada en la conferencia de Fulbright por Jonathan Turk: *minority serving institution (MSI)*. Se usa para referirse a los centros educativos dedicados a proveer el acceso a las minorías raciales y a los estudiantes de menores ingresos. Este término se puede encontrar definido en el blog de

del *American Council of Education* relató cómo en Georgia están identificando el racismo sistémico fijándose en el expediente y el currículum de los alumnos; están “rediseñando los esfuerzos” mediante un proceso de análisis profundo. Johnathan Turk explicaba así el motivo de este estudio de la Universidad de Georgia:

No era solo para averiguar cuántos estudiantes negros o latinos no estaban consiguiendo una nota C o más en un curso particular, sino que [la pregunta] se convirtió en ¿por qué solo los estudiantes afroamericanos y los latinos en esta asignatura en particular están recibiendo esta nota? Lo que llevó a hacer un rediseño completo curricular y quitar a ese miembro de la facultad de enseñar ese curso. (Johnathan Turk para la conferencia de Fulbright, 2020)

De esta forma se detectaba el racismo sistemático perpetuado por los propios profesores sobre los estudiantes de color. Además, con esto él quiere decir que no solo “están identificando los problemas” sino que además se está consiguiendo “ubicar el objetivo no solo para los servicios de apoyo estudiantil sino también para los preparadores de la institución”. Jonathan Turk dijo que gracias a estas estrategias han podido observar un aumento del 17% en su ratio de graduados por la aplicación de las políticas y el uso de datos.

Sobre el impacto de la crisis del coronavirus en la salud mental de los estudiantes universitarios, un estudio de la *Student Experience in the Research University* (SERU) publicó que los resultados de su encuesta a 45.000 estudiantes de las universidades públicas de investigación en el 2020 mostraban que casi un tercio de ellos “resultaron positivo” por desorden depresivo severo y el 39% por desorden de ansiedad generalizada. Dichos trastornos fueron “más altos” entre los grupos históricamente discriminados, es decir, entre la comunidad LGBT, las mujeres, y las personas de color, así como, aquellas de bajos ingresos, los estudiantes también dedicados a cuidar a su familia y quienes “no se adaptaron” a las clases online. Una encuesta conducida por la *American College Health Association* con *the Healthy Minds Network* a 19.000 estudiantes el año pasado, revelaba que el acceso a la sanidad para el cuidado de la salud mental se había visto dificultado por la pandemia para el 60% de ellos. “Mayores proporciones” de estudiantes también compartieron que sus resultados académicos se habían visto afectados por su estado de

American Council of Education: <https://www.higheredtoday.org/policy-research/focus-minority-serving-institutions/>

salud mental.⁵⁴ La investigadora de terapia ocupacional en Columbia, Francheska, admitía que no duda en que las minorías raciales hayan sido de los estudiantes que más han visto perjudicada su salud mental. De hecho, compartió conmigo que, como asiática americana, tras los asesinatos racistas en Estados Unidos a los ciudadanos asiáticos en marzo de este año, no se sintió segura ni con ganas de ir a la universidad y lamentaba no tener ningún papel para justificar su ausencia si faltaba a clase, pues no se puede conseguir uno con la inmediatez necesaria en una situación así. Con COTAD, el programa de diversidad de terapia ocupacional del que Francheska es presidenta, ella me explicó que están tratando de incluir como asignatura “sociología médica, porque es importante aprender como el racismo afecta a la salud”.

Amina, a pesar de que expresaba que su universidad pública sí muestra más interés por difundir el discurso antirracista y cultivar un ambiente universitario de inclusión, compartía con Gabi, Kathleen y Francheska que, al preguntarles si sabrían dónde y a quién acudir en caso de presenciar o sufrir discriminación racial, no estaban seguras del todo cómo pedir ayuda en sus universidades. De hecho, Francheska me compartió que con COTAD están pidiendo en Columbia y trabajando para “una plataforma de *feedback* para que los estudiantes puedan dejar las quejas”. La especialista en terapia ocupacional justificaba la importancia de que las denuncias fueran anónimas: “Cómo le voy a decir a mi coordinador que [un compañero suyo] ha dicho algo que me hizo sentir incómoda. Es duro porque él/ella es otro profesor, me podrían mirar de manera diferente... Es difícil no sentirse juzgada”. Francheska concluía añadiendo que “necesitamos un departamento de Recursos Humanos” para gestionar estos asuntos en Columbia. Concretamente sobre su centro de *liberal arts*, Gabi me expresó por mensaje de texto la necesidad de que también haya profesionales de minorías raciales a cargo de las estrategias de igualdad, tal vez una de las razones por las que el plan de su universidad se había quedado obsoleto:

Tenemos affirmative action como el resto [de universidades]. Hay unos programas para ‘diversidad e inclusión’ pero si no hay POC [personas de color] dirigiéndolos y haciendo el trabajo, no son efectivos. [...] Sobre todo es una política del pasado y ahora no sirve a nadie. (Comunicación personal, 2021)

⁵⁴ Información extraída del *trendline* de salud mental del medio de comunicación de educación superior *Higher Ed Dive* (2021): https://www.highereddive.com/trendline/mental-health-wellness/122/?utm_source=HE&utm_medium=Inline-0323&utm_campaign=Togetherall&utm_content=ad-SPONSORED_CONTENT&utm_term=29955

Es más, en el programa de máster de Francheska ha habido varias quejas sobre el tratamiento de la diversidad y la inclusión, hecho que ella apoya y expresa estar “insatisfecha” con la labor de Columbia. Precisamente en la pregunta de la encuesta acerca de si los estudiantes de las universidades de élite piensan que su centro ha trabajado lo suficiente para garantizar un acceso equitativo, el resultado ha estado muy polarizado:

In the current years, do you think your University has worked fairly on giving equal access to students from any ethnocultural backgrounds?
107 responses



Figura 11. In the current years, do you think your University has worked fairly on giving equal access to students from any ethnocultural backgrounds? Encuesta en Google Forms “Racial diversity in elite universities from the United States” (2021) [gráfico].

Con solo una diferencia de dos respuestas, más encuestados creen que su universidad ha trabajado de manera justa para dar un acceso igualitario a los estudiantes de cualquier origen étnico frente a casi la mitad de ellos que opinan lo contrario. En esta pregunta también había una opción para escribir su propia respuesta, donde algunos estudiantes han aprovechado para aclarar mejor su punto de vista: uno de ellos matizaba que su universidad, Yale, en lo que no ha trabajado justamente es en garantizar “la igualdad de oportunidades”. Otro estudiante del mismo centro expresaba que más bien allí se ha excedido en su actuación: “Ha hecho demasiado por alcanzar la igualdad que a veces ha puesto a los llamados privilegiados, a las etnias sobrerrepresentadas en desventaja”. Mientras, un encuestado de la Universidad de Pennsylvania aseguraba que esta “ha proseguido un acceso desigual”. Varias de las respuestas apuntaban a que su centro había hecho el esfuerzo para proveer la igualdad en el acceso, pero que es necesario

trabajar más, como esta respuesta de un alumno de la Universidad de Nueva York que además habla de la ineficacia del sistema educativo de Estados Unidos en general: “Creo que lo ha hecho increíblemente bien comparada con nuestras universidades compañeras, pero la educación estadounidense ha fracasado para los estudiantes de minorías”.

Con COTAD en Columbia, Francheska me revelaba que cuando su universidad dio luz verde para implementarlo, pensó que “el problema” de estar dirigido por el alumnado es que “se sintió como que el profesorado estaba poniendo toda la responsabilidad de la diversidad e inclusión en los estudiantes. Fue como ‘¿oh queréis diversidad? Pues este es el club liderado por estudiantes que podéis tener’”. Por otra parte, acerca de crear una cultura universitaria en clave de igualdad en Columbia, Francheska explicó cómo desde COTAD están trabajando y han logrado establecer planes para alcanzar lo expuesto, además de detallar la realidad de las discriminaciones a las que están expuestas los compañeros no-blancos y reflexionar hasta qué punto la Ivy League es una de las mejores universidades:

Esto es muy decepcionante: hemos tenido algunos incidentes donde profesores han hecho microagresiones; comentarios insensibles, hacia los estudiantes de color. Tuve que hablar con el profesorado, preguntarles si tenían formación en antirracismo como parte de su preparación, y no la tienen. No tienen ninguna formación en antidiscriminación así que la van a tener este verano del 2021. Pero era como ‘¿eres una Ivy League y no tienes un curso en antirracismo?’ por lo que me hace pensar cuántas universidades no tienen eso... (Entrevista con Francheska, 2021)

Por otro lado, Kathleen Hoang con su *Cypress Lake mentorship program* (CLMP), el programa de tutorías de preparación a la universidad de estudiantes para estudiantes, han podido descubrir que “los varones hispanos *freshmen* son los más impactados por no ir a la universidad, son los que más no tienen deseos de ir y son en los que más hemos visto que tenemos una mayor ratio de retención de graduados”. El CLMP consiste en siete lecciones que enseñan desde porqué la educación superior y el “liderazgo” es importante, cómo escoger la universidad, cómo obtener ayuda económica y cartas de recomendación además de cómo hacer voluntariado, entre otras cosas. Hoang me compartió que este año a causa de la crisis por el COVID-19 no han tenido el tiempo suficiente para empezar a asesorar a los *freshmen*, por lo que se han centrado en los *juniors*. Como estos estudiantes ya se encuentran en último año, momento en el que ya van a solicitar la admisión en las

universidades y “siguen necesitando esa ayuda y siguen sin ser ayudados [por los centros educativos]”, sus tutorías son más “específicas”, es decir, se enfocan en recomendar orientadores académicos, programas universitarios más acorde con ellos y cómo escribir sus cartas de motivación. El programa de orientación para la universidad de Kathleen Hoang lleva dos años funcionando y quieren implantarlo en los 14 institutos de su distrito. Cuando le pregunté si el trabajo de los estudiantes había motivado a los profesionales de su escuela a mejorar su centro de carreras, ella me expresó que “yo quiero decir que sí porque el último año nuestro tutor de la administración nos dijo que quería presentar el programa en la reunión de la escuela”. Otro impedimento a causa de la pandemia es que no han podido participar en la reunión donde se iba a discutir la extensión del programa al resto de institutos del distrito.

No obstante, Hoang, al igual que Francheska, insistía en que no solo deben ser los estudiantes quienes ayuden a los estudiantes sino también que los profesores y las administraciones asuman más su responsabilidad y no se olviden tampoco de guiarles en su futuro académico: “Solo les importa que nos graduemos [...] pero no se enfocan en lo que nos va a pasar después y yo creo que eso es más importante”. A pesar del éxito de la iniciativa de Kathleen y los estudiantes que forman también parte del CLMP, ella me confesaba que incluso cuando propone que el programa se haga “oficial y no solo yo dándolo a conocer en las redes sociales” la consejera del centro de carreras de su instituto la tacha de estar “obstaculizando” su trabajo. La estudiante de la Universidad de Pennsylvania advertía de la falta de informalidad de este centro de universidades porque su responsable no responde a los correos y cuando atiende a los alumnos “siempre responde mal”. Hoang subraya que si los estudiantes se están echando una mano entre ellos es debido a que no están siendo apoyados por las administraciones. Ella aclaraba que ayudarse mutuamente “está genial” sin embargo, eso no quita que las administraciones ignoren sus deberes “porque son pagados para eso y no lo hacen, y luego actúan echándome a mí abajo por hacerlo y ayudar a nuestros *juniors* y *freshmen*”.



Figura 12. Story de la cuenta de Kathleen donde compartía el calendario con sus tutorías de preparación a la universidad para los estudiantes de su instituto. Instagram (2021) [captura de pantalla].⁵⁵

Además, Hoang compartía que de donde viene ella, en Texas, los profesores se han visto desbordados a causa de la falta de apoyo por parte del Estado durante la pandemia, lo que ha derivado en una falta de apoyo a los estudiantes como lo necesitaban en la crisis. También revelaba que existían diferencias significativas en la educación superior estadounidense entre los estados según la corriente política que los gobierna: “Vemos eso, que los estados demócratas tienen mejores administraciones de educación, y por ende los estudiantes de minorías van más a la universidad”. En cambio, las regiones republicanas, como en Texas, contaban con “una peor educación” además de “peores ratios” tanto de estudiantes graduados del instituto como de aquellos que consiguen entrar en la universidad. Tal vez por estas razones, el experto en educación superior del *American Council*, Johnathan Turk, se mostraba positivo con el cambio en la administración política del republicano Donald Trump al demócrata Joe Biden a la hora de impulsar mejoras, como brindar ayuda financiera y abordar problemas como la deuda estudiantil.

⁵⁵ Kathleen me dio permiso para incluir en mi TFG una captura de pantalla del calendario de tutorías para los estudiantes de instituto cuando lo compartió en una story en su cuenta de Instagram.

Aunque Kathleen sentía que los SAT test opcionales fueran una ventaja para su admisión en la Universidad de Pennsylvania, lo cierto es que este año la Ivy League se ha vuelto más selectiva por adaptar dicha política y por los aplazamientos en cursar la carrera por la crisis del COVID-19, lo que ha reducido el número de plazas disponibles (Belkin, 2021) a pesar de que el número de solicitudes habían aumentado como se adelantaba en la introducción de este trabajo. Los porcentajes de los estudiantes admitidos, de mayor a menor caída por universidad respecto al 2019, fueron los siguientes: en Dartmouth decayeron del 8,8% al 6,1% este 2021; en Columbia del 6,1% al 3,6%; la Universidad de Pennsylvania, donde estudia Kathleen, aceptaron al 5,6% para su promoción del 2025 mientras que el anterior curso el 8% entraron a formar parte de la clase del 2024; en Cornell pasaron del 10,7% al 8,5%; en Yale el 4,6% de todas sus solicitudes fueron aceptados cayendo del 6,5% respecto al año pasado; con Princeton la caída ha sido del 5,5% al 3,9%; Harvard dio acceso a un 3,4% de estudiantes este curso académico y en el previo a un 4'9%; por último, en la Universidad de Brown fueron admitidos un 5,4% frente a un 6,8% que lograron entrar el año anterior (Redacción de Crimson Education, 2021).

Acerca de considerar la calificación de los SAT tests para la admisión en las universidades estadounidenses, en este trabajo se recogen tanto posiciones a favor, como en contra. La realidad sobre su eficacia a la hora de ampliar el acceso a las minorías raciales y de bajos ingresos es la siguiente: según el análisis de *The Hechinger Report* (2021) a un estudio a 99 centros de educación superior que adoptaron la medida de los SAT test opcionales entre 2005-06 y 2015-16, concluía que “la proporción total de los estudiantes de color solo había cambiado por un punto porcentual”. El artículo también señalaba que dicho estudio mostraba que a quién ha beneficiado más las políticas de exámenes de admisión opcionales era a las mujeres, quiénes superan las notas de instituto de los hombres, pero obtenían resultados más bajos que ellos con el SAT test. Sin embargo, su inclusión tampoco había sido tan elevada como mostraba el informe debido a que “las mujeres ya representaban más del 50% de los estudiantes universitarios, y, por tanto, incluso un aumento relativamente pequeño podría incrementar su participación total en una cantidad notable”. La organización sin ánimo de lucro sobre noticias de educación recogía la opinión de Kelly Rosinger, profesora asistente de educación en el estado de Pennsylvania quien también ha trabajado anteriormente en la oficina de admisiones de la Universidad de Georgia: acerca de no considerar las calificaciones de los exámenes de admisión, Rosinger no esperaba grandes cambios en los datos

demográficos porque en los departamentos de admisiones se tienen en cuenta otros factores que “tienden a privilegiar a los mismos estudiantes privilegiados por los resultados del examen”, es decir, aquellos que pueden permitirse costear las clases extracurriculares. (Barshay, 2021)

De todas formas, varios estados como Colorado o Washington DC han revocado el mandato que requería a los estudiantes presentarse los resultados del SAT y el ACT. Será decisión de las instituciones pedirlos o no.⁵⁶ Universidades del estado como la de Kentucky, la de Oklahoma y la Seton Hall University de Nueva Jersey no pedirán las notas de los exámenes de admisión a los estudiantes como requisito en su acceso. Mientras, el sistema universitario del estado de Georgia si los exigirá a partir de la primavera de 2022 y, de hecho, en Florida jamás se sumaron al plan de poner los SAT tests como opcionales (Schwartz, 2021). ¿Y qué hay de la Ivy League? Cornell fue la pionera de ellas en adaptar dicha política en abril de este 2021 y el resto lo anunció en junio, cada una de dichas universidades en días consecutivos. Bob Schaeffer, director ejecutivo de *FairTests*, un colectivo que denuncia las limitaciones de las pruebas de admisión, añadía ante esa casualidad: “Las universidades se vigilan las unas a las otras” (Bauer-Wolf, 2021).

En cuanto a dónde se debería dirigir el foco para asegurar la igualdad racial, para este estudiante encuestado debería ser en cuidar más la calidad de la educación previa a la universidad:

Intentar resolver la desigualdad en la educación superior al nivel de las admisiones es una resolución pobre a un problema mucho más amplio. Bastantes de los factores sobre igualdad a menudo son dependientes de la educación durante la infancia, donde más de nuestros esfuerzos deberían centrarse. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Otro encuestado también se detenía en expresar la necesidad de una más temprana actuación, particularmente crítico con *affirmative action*:

Yo creo que la affirmative action es usada por las universidades como una estrategia de “demasiado tarde” para intentar reducir la brecha entre las minorías infrarrepresentadas y sus contrapartes. Sin embargo, se necesita hacer un trabajo previo

⁵⁶ De acuerdo con el *newsletter* del mes de junio de 2021 del suplemento de educación superior *Higher Ed Dive*.

para asegurar que los estudiantes hispanos y negros tengan el mismo acceso a la educación que los estudiantes asiáticos y blancos. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

A continuación, se muestra un sentimiento repetido entre los estudiantes encuestados de la Ivy League y la NYU para equilibrar las oportunidades en las universidades estadounidenses:

Espero que la educación superior y la sociedad americana pare de dividir a las personas por raza. También espero que la universidad haga el esfuerzo de tomar riesgos mediante la búsqueda de gente joven prometedora que realmente está en desventaja en la vida, independientemente de la raza. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Por otro lado, esta es la propuesta de otro estudiante encuestado acerca de llevar el tema dentro del aula:

Una diversidad de la experiencia de vida que refleje la diversidad de nuestro país es beneficiosa para que sea discutida en la clase y sería de ayuda asegurar que los departamentos dentro de la facultad sean una buena representación de la universidad también. (Pregunta abierta de la encuesta, 2021)

Los expertos en estudios de raza y etnia en la educación superior señalan que ahora lo necesario es hacerse nuevas preguntas en cuanto al origen de los datos, más autocrítica por parte de las instituciones tanto educativas como gubernamentales. La catedrática Jean Beaman explicaba que no existe suficiente crítica y reconocimiento de ser cómplices de la inequidad racial por parte de las instituciones porque eso significaría que se estarían “acusando” a ellas mismas como las responsables de los datos actuales de la falta de diversidad. También ponía en entredicho la “narrativa colectiva del progreso” histórico en cuanto al racismo en los Estados Unidos: “Los sociólogos como yo consideramos que en la continua construcción social de raza, etnia y racismo se vuelve claro que, aunque las estructuras raciales y las instituciones cambian, las ideologías que sostienen estas estructuras no necesariamente cambian”.

Para Kathleen Hoang la situación ha mejorado y cada vez se estará más cerca de la igualdad racial en las universidades, pero el problema es que no se está avanzando a la velocidad suficiente. Sobre todo, ella asegura que la clave está en brindar la esperanza de

que sí se puede ir a las mejores universidades en las escuelas más pobres y de mayoría estudiantes de color como en la que estudió ella. Asimismo, exige un mayor interés por parte de los docentes en subrayar la importancia de la educación superior entre dichos alumnos en las etapas más tempranas además de aquellos de último curso. Sus deseos para una garantía de la igualdad racial en la educación superior en los Estados Unidos se enfocan en el hecho de que los estudiantes de color y más desfavorecidos entren en las universidades de élite no sea una excepción, sino la normalidad:

Cada vez que un estudiante de bajos ingresos de primera generación rompe con eso y va a la Ivy League o algo, lo llamamos 'la rosa que creció del cemento'. Pero yo no quiero ser la rosa que florece del cemento, no quiero estar oprimida en primer lugar, de que tenga que 'florecer', de pasarlo mal para llegar a este sitio. Quiero estar como mis compañeros blancos que no tienen que pasarlo mal para alcanzar este lugar.
(Entrevista con Kathleen Hoang, marzo 2021)

5. CONCLUSIONES

La idea común entre los estudiantes de la Ivy League, de las universidades de Nueva York y de la costa este, estén a favor o no de programas de inclusión como *affirmative action*, y estén más o menos satisfechos con la labor de su centro educativo por impulsar la diversidad, es la necesidad de estrategias que garanticen un acceso igualitario a una mayor variedad de estudiantes sin enfocarse solo en un factor, ya sea solo la raza o solo los ingresos, sino un plan que tenga en cuenta ambos: aplicar el principio de la interseccionalidad para elaborar una ayuda personalizada eficaz adecuándose a la situación de cada estudiante. Además, una vez dentro de la universidad, echan en falta prácticas que promuevan el sentimiento de pertenencia al lugar y una verdadera convivencia entre todas las comunidades.

Cabe mencionar que los porcentajes de estudiantes internacionales en las estadísticas del *American Council on Education* son incluidos como un colectivo aparte sin mostrar los grupos etno-raciales a los que pertenece cada uno. Hubiese sido interesante ver datos comparativos entre las categorías etno-raciales por un lado, solo con los de los universitarios estadounidenses y, por otro, con las mismas categorías entre las cifras de los estudiantes internacionales: sería motivo de estudio si una mayor diversidad se consigue por estos últimos o si, por el contrario, predominan las personas blancas entre los alumnos extranjeros.

De todas formas, el hecho de que existan jerarquías raciales dentro de un mismo país se debe en parte por cierta obsesión por “racializar” a los grupos humanos, es decir, asumir unos determinados rasgos físicos como únicos a las personas de un país, como si hubiera una “raza por defecto”, en este caso, ser blanco, como señalaban las estudiantes estadounidenses. Este fenómeno es definido como “ciudadanía cultural” por la socióloga Jean Beaman en su libro *Citizen Outsider: Children of North African Immigrants in France* (2017), donde hace una comparativa de Francia con Estados Unidos acerca de las representaciones e identidades sociales de sus ciudadanos negros.

Un paso fundamental para garantizar la equidad en el acceso educativo es acabar con estereotipos raciales que puedan ser perjudiciales, como en el caso de los estudiantes asiáticos considerados como la “minoría modelo”. Esto también es resultado de la filosofía de la meritocracia, que a su vez es fomentada por el sistema capitalista: tomando la llamada “ley del esfuerzo” se ignora la situación en desventaja de las minorías raciales,

y de aquellos estudiantes caucásicos de entornos más desfavorecidos. Es digno de reflexionar el poder que llegan a tener las creencias sociales para lograr dejar a una comunidad fuera de las ayudas de inclusión como la *affirmative action* y, como bien señalaba Francheska, la investigadora de terapia ocupacional, habría que estudiar hasta qué punto ciertas asociaciones que se hacen con los grupos etno-culturales han sido creadas, no solo siendo discriminatorias para esas personas en específico, sino también para enfrentar a las minorías raciales entre ellas. Por otra parte, sería pertinente observar las experiencias académicas de las subcategorías de los estudiantes latinos, quiénes, además de ser uno de los grupos más infrarrepresentados, cuentan con los más altos porcentajes sin terminar los estudios de secundaria. Se podrían detectar disparidades del mismo modo que ocurre con los subgrupos de las personas asiáticas, de las cuales se ha echado en falta saber las estadísticas sobre la trayectoria educativa de los estadounidenses de origen indio y de oriente medio, grupos también mencionados entre los estudiantes encuestados. Más esfuerzos también son requeridos para ayudar a los estudiantes nativos americanos y los isleños del Pacífico, que su población sea menor en el país no es motivo para ignorar las barreras que sufren para obtener educación superior. Una infrarrepresentación jamás está justificada; es resultado de las discriminaciones estructurales.

Tampoco hay que pasar por alto que la desigualdad racial se ha convertido en un problema psicológico como indicaba Francheska con el impacto de los ataques racistas en el país para los estudiantes de color, lo que les puede impedir llevar una vida normal. Gabi y Amina también tocaban un punto importante, el de las expectativas sobre cada grupo etno-racial, en el caso de su ejemplo, sobre los estudiantes afroamericanos, por la manera que les enseñan la historia de Estados Unidos en la escuela. Las minorías raciales saben que son vulnerables al racismo, y tener interiorizado dicha posición de desventaja puede llegar a crear mecanismos de protección o sentir que no merece la pena ir a la universidad si saben que van a tener que pasarlo peor.⁵⁷ Ejemplo de esto fue en febrero de este 2021 la carta que escribieron los presidentes de color de universidades de Nueva Jersey para dar confianza a los estudiantes no-blancos a vacunarse sin tener miedo debido

⁵⁷ Este concepto del pensamiento de “no compensa” se da en las mujeres, sobre todo a partir de su etapa preadolescente de acuerdo con estudios psicológicos. Esto lo aprendí gracias a la profesora Asunción Bernárdez en su clase de comunicación y género. Siento que no es solo algo único en las mujeres, sino que también se extiende en otros grupos sociales históricamente marginados, como las minorías raciales.

al legado de las prácticas racistas.⁵⁸ Estudiar el racismo como el problema psicológico que origina en las minorías raciales, condicionando la trayectoria académica de ellas como es en este caso, es donde se debería dirigir el foco en las nuevas investigaciones que describan las disparidades raciales y/o aquellas que elaboren estrategias de equidad en la educación, y no solo quedarse en medidas para aumentar el número de alumnos. Tanto con las consecuencias psicológicas como con la brecha racial económica es igual de necesario buscar soluciones para cerrar del todo este legado histórico de discriminaciones a los ciudadanos de color en los Estados Unidos, y en el resto de naciones que todavía conviven con el racismo estructural y sistémico.

Este trabajo de fin de grado se podría completar habiendo estudiado también la brecha digital como factor influyente en las disparidades educativas que ha conllevado la crisis por el COVID-19, donde las clases pasaron a ser online. Asimismo, hubiera sido interesante indagar hasta qué punto existe el racismo entre los alumnos de las universidades de élite, medir cuánto de cómodos se sienten al convivir con estudiantes de diferente origen cultural al del encuestado.⁵⁹ No obstante, en el periodo de tiempo disponible y en el contexto de llevarlo a cabo a la vez que las tareas del resto de asignaturas de la carrera, se ha cumplido el principal propósito de esta investigación: dar a quiénes viven y/o perciben las desigualdades raciales y económicas, los estudiantes universitarios de Estados Unidos, un espacio seguro donde usar su voz para compartir sus reflexiones, experiencias y peticiones de mejora de la situación. Sin ellos este trabajo no hubiera tenido el mismo valor, pues los números por sí solos no te cuentan cómo los estudiantes no-blancos desean tener más profesores de color como ellos en los que sentirse reflejados, entre otras averiguaciones.

Tras los resultados de este estudio, ha quedado de cierto modo en entredicho el “prestigio” de la llamada Ivy League, porque, ¿hasta qué punto una universidad es la mejor del mundo, si precisamente, no es accesible a todo el mundo? ¿y por qué aun sabiendo esto son consideradas como tal? Quizás la respuesta tenga que ver con que las medidas antirracistas se han implantado a la vez que el sistema sigue manteniendo y perpetuando el privilegio de ser blanco, como apuntaba el historiador estadounidense Philip Rubio. Sí se han reconocido prácticas racistas pasadas, que la brecha racial

⁵⁸ La carta se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.rutgers.edu/president/covid-19-vaccination-standing-together-to-save-lives>

⁵⁹ Esta pregunta se incluyó más tarde en la encuesta, no siendo posible considerar los resultados al haber obtenido solo nueve respuestas.

continúa presente, pero la esfera política, las instituciones públicas y privadas, no han asumido del todo su responsabilidad por permitir la supremacía blanca. Entonces, un gran salto a la igualdad de oportunidades se podría dar protegiendo a todos los ciudadanos sin proteger a la supremacía blanca. El hecho de que haya disparidades raciales en la educación superior, como es el tema de este trabajo de fin de grado, es una manifestación más de un sistema que no está respetando los derechos que profesa, pues además del ámbito educativo, la desigualdad se traslada al ámbito laboral y la distribución de la vivienda, entre otros.

Lo cierto es que son los propios estudiantes los que están tomando las acciones valientes que se requieren para acabar con la desigualdad que provoca el racismo y la brecha económica, como es el caso de Kathleen Hoang, quien además revelaba que la situación de desventaja para las minorías raciales y de bajos ingresos como ella comienza desde el distrito donde vives, que limita la escuela a la que puedes atender y posteriormente el acceso a centros de educación superior generalmente con menos recursos, por lo que les es más difícil entrar en mejores universidades que a aquellos estadounidenses que provienen de barrios adinerados. El programa de tutorías de Hoang para la preparación a la universidad de los alumnos de instituto está cubriendo necesidades que no ha logrado alcanzar la *affirmative action*. Del mismo modo, lo consigue Francheska con su trabajo de diversidad en el área de terapia ocupacional y el programa de antirracismo para concienciar a los profesores de Columbia. Incluso existen organizaciones estudiantiles dedicadas al apoyo de la primera generación de universitarios de su familia, aquellos de bajos ingresos y las asociaciones que reúnen a los miembros de una misma identidad etno-cultural. Estos estudiantes de hoy van a ser - pues ya lo están siendo- las nuevas generaciones de profesionales con las características clave para tomar los pasos precisos que alivien las discriminaciones raciales y disparidades económicas: la empatía, la sensibilidad y con determinación para que ninguna persona tenga que pasarlo mal para poder disfrutar de algo que es suyo, el derecho a la educación.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, N. (4 de febrero de 2021). Va. House votes to force public colleges to reckon with ties to slavery, create scholarships or other programs. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/education/2021/02/04/virginia-slavery-colleges-scholarships/>
- Barshay, J. (10 de mayo 2021). Colleges with test optional policies didn't do much for student diversity. *The Hechinger Report*. <https://hechingerreport.org/proof-points-test-optional-policies-didnt-do-much-to-diversify-college-student-populations/>
- Bauer-Wolf, J. (8 de junio de 2021). How the national test-optional experiment played out at US colleges. *Higher Ed Dive*. <https://www.highereddive.com/news/how-the-national-test-optional-experiment-played-out-at-us-colleges/601488/>
- Belkin, D. (7 de abril 2021). Ivy League Acceptance Rates Fall to Record Lows Due to Covid-19. *Wall Street Journal*. https://www.wsj.com/articles/ivy-league-acceptance-rates-fall-to-record-lows-due-to-covid-19-11617767857?reflink=desktopwebshare_permalink
- Bensimon, E. M., & Felix, E. R. (12 de diciembre 2019). A Case for Racial Equity as a Policy Focus. *Race and Ethnicity in Higher Education*. <https://www.equityinhighered.org/resources/ideas-and-insights/a-case-for-racial-equity-as-a-policy-focus/>
- Boshara, R., Darity Jr., W. A., Mullen, K., Steuerle, C. E., & Winship, S. (2021, 17 de febrero). *Bold Responses to the Racial Wealth Gap* [Webinar]. Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://events.stlouisfed.org/event/8f1dd4c2-50fd-4790-8417-57ef1a1a0599/summary?Refid=Main%20Event%20Calendar%20Page>
- Brown University Steering Committee on Slavery and Justice (2007). *Slavery and Justice: Report of the Brown University Steering Committee on Slavery and Justice*. Providence, The United States: Brown University. https://www.brown.edu/Research/Slavery_Justice/documents/SlaveryAndJustice.pdf
- Chessman, H. M., Espinosa, L. L., Taylor, M. & Turk, J. M. (2019). *Race and Ethnicity in Higher Education: A Status Report*. Washington DC, The United States: American Council on Education.

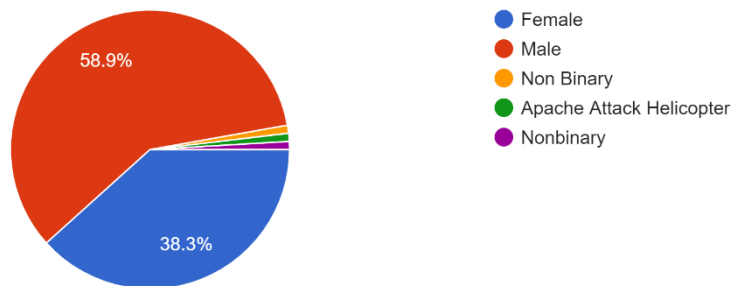
- Coe, D., & Davidson, J. (2011). "The Origins Of Legacy Admissions: A Sociological Explanation". *Review of Religious Research*, 52(3), 233-247. Retrieved June 18, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/23055549>
- Fulbright Belgium, Luxembourg and EU. (7 de diciembre de 2020). *Demographics and Representation in Higher Education: USA vs European Union* [Archivo de Vídeo]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=f-nft-D4WNw&ab_channel=FulbrightBelgium%2CLuxembourgandEU
- Green, E. L. (19 de febrero de 2021). A College Program for Disadvantaged Teens Could Shake Up Elite Admissions. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/02/18/us/politics/college-admissions-poor-students.html>
- Harris, A. (11 de mayo de 2021). The Steep Cost of Decades of Discrimination. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/politics/archive/2021/05/bidens-unprecedented-funding-black-colleges/618846/>
- Jaschik, S. (26 de enero de 2021). 'Alarm Bells' on First-Generation, Low-Income Applicants. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/admissions/article/2021/01/26/common-apps-new-data-show-overall-gains-applications-not-first#.YK05sDmO5U8.link>
- Klugman, J. (2012). How Resource Inequalities Among High Schools Reproduce Class Advantages in College Destinations. *Research in Higher Education*, 53(8), 803-830. Retrieved June 20, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/41679551>
- Krysan, M., & Moberg, S. "Tracking trends in racial attitudes," April 2021, Institute of Government and Public Affairs, University of Illinois System, retrieved from <https://igpa.uillinois.edu/programs/racial-attitudes-2021#section-4>
- Meroe, A. S. (2014). *Democracy, Meritocracy and the Uses of Education*. *The Journal of Negro Education*, 83(4), 485-498. doi:10.7709/jnegroeducation.83.4.0485
- Redacción de Crimson Education. (7 de abril 2021). Ivy League Class of 2025 Admissions Rates. *Crimson Education*. <https://www.crimsoneducation.org/us/blog/admissions-news/ivy-league-class-of-2025-acceptance-rates/>
- RTI International. (2019). *First-generation College Students: Demographic Characteristics and Postsecondary Enrollment*. Washington, DC: NASPA. Retrieved from <https://firstgen.naspa.org/files/dmfile/FactSheet-01.pdf>

- Rubio, P. F. (2001). *History of affirmative action, 1619-2000*. ProQuest Ebook Central
<https://ebookcentral.proquest.com>
- Sandel, M. J. (19 de noviembre de 2020). High family income, not SAT scores, is your real ticket to Harvard, Yale, and Princeton. *The Print*.
<https://theprint.in/pageturner/excerpt/high-family-income-not-sat-scores-ticket-to-harvard-yale-princeton/547180/>
- Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit*. Allen Lane.
- Schrag P. & Thernstrom S. (2005, 24 de febrero). ‘Must Schools Fail?’: An Exchange. *The New York Review*. <https://www.nybooks.com/bucm.idm.oclc.org/articles/2005/02/24/must-schools-fail-an-exchange/>
- Schwartz, N. (12 de mayo de 2021). Getting a degree pays off, but graduates don't benefit equally, report finds. *Higher Ed Dive*.
<https://www.highereddive.com/news/getting-a-degree-pays-off-but-graduates-dont-benefit-equally-report-find/599999/>
- Schwartz, N. (30 de abril de 2021). These lawsuits could change the stakes for higher ed. *Higher Ed Dive*. <https://www.highereddive.com/news/higher-ed-lawsuits-tracker/561371/>
- Schwartz, N. (21 de mayo 2021). Washington's public colleges go test-optional for good. *Higher Ed Dive*. <https://www.highereddive.com/news/washingtons-public-colleges-go-test-optional-for-good/600628/>
- Skidmore, T. (2003). Racial Mixture and Affirmative Action: The Cases of Brazil and the United States. *The American Historical Review*, 108(5), 1391-1396.
doi:10.1086/529972
- St. Amour, Madelaine. (21 de febrero de 2020). The ‘Missing Middle’ at Ivy-Plus Colleges. *Inside Higher Ed*.
<https://www.insidehighered.com/news/2020/02/21/middle-class-heavily-underrepresented-top-private-colleges-report-finds>

7. ANEXO A. Gráficas de la encuesta “Diversidad racial en las universidades de élite de los Estados Unidos”

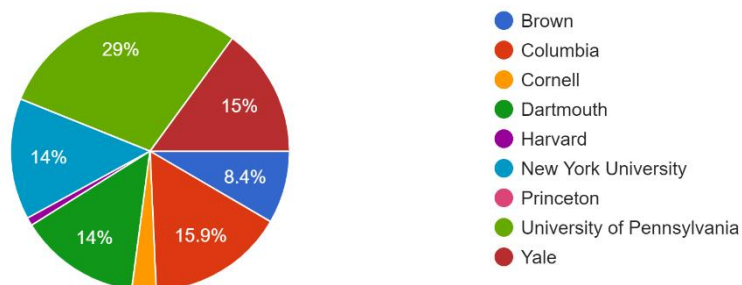
1. Sexo (identidad de género):

Sex:
107 responses



2. ¿En cuál universidad estás actualmente matriculado / has estudiado?

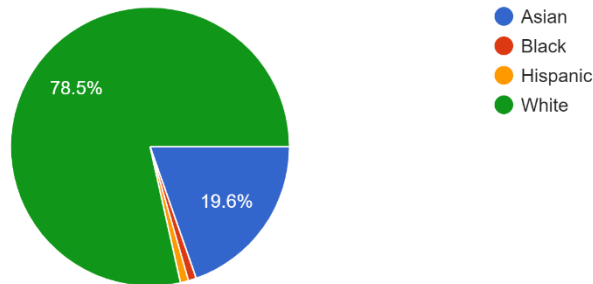
Which University are you currently enrolled in / have you studied in?
107 responses



3. Por favor selecciona la etnia que sientes que es la más común en tu universidad. Puedes elegir una o escribir una nueva en “otra”:

Please select the ethnicity you feel is the most common at your University. You can choose 1 or write a new one in "other":

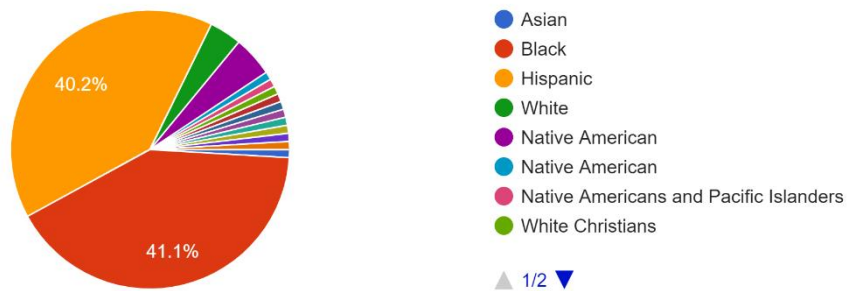
107 responses



4. ¿Y la menos común? Puedes elegir una o escribir una nueva en “otra”:

And the least common? You can choose 1 or write a new one in "other":

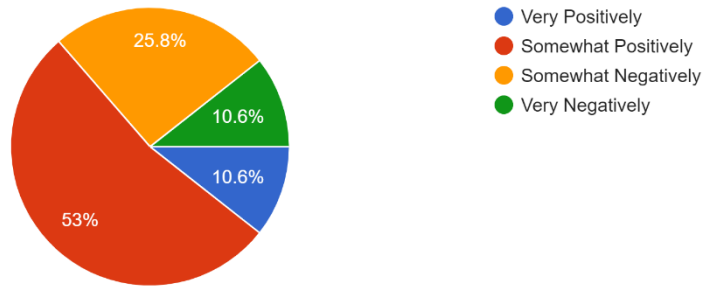
107 responses



5. En tu opinión, crees que *affirmative action* ha funcionado para los estudiantes estadounidenses en términos de igualdad...

In your opinion, you believe Affirmative Action has worked for American students in terms of equality...

66 responses



6. Para llegar a saber cuánta brecha racial económica existe actualmente en los Estados Unidos sería de ayuda si pudieras seleccionar un rango de la aproximación de tus ingresos familiares:

To get closer to know how much of a racial wealth gap is currently in the US, it would be helpful if you could select a range of an approximation of your family income:

107 responses

