



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ÉTNICA
EN LA UNIVERSIDAD:

LA VOZ

DE LAS ALUMNAS

AFRO-UNIVERSITARIAS

ESTRATEGIAS ANTIRRACISTAS
INCLUSIVAS Y TRANSFORMADORAS



unidad de
igualdad | UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
DE MADRID



UCMd+I
UNIDAD DE APOYO A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



AUTORÍA

© Autoría: Patricia Rocu (Coord.), Fernando Barbosa, Esther (Mayoko) Ortega, M^a José Camacho-Miñano, Elena Ramírez-Rico, Ana Cebrián, Irene Ramón-Otero y Miguel Villa-de Gregorio.

© Maquetación e ilustraciones: Ana Cebrián

© Ilustración contraportada: Pablo Blanco Fernández

Así mismo, colaboraron en el desarrollo de diversas actividades del proyecto en el que se enmarca esta Guía las siguientes personas:

-Profesorado: Francisco Reyes y Esther Pérez Nieto.

-Alumnado afrodescendiente de la UCM: Paula de Miguel Corbacho, Estela de María Ademo, Tatiana Ndombasi, Guillermo Patrick Gibbs, Faustino Feliz y Ainhoa Martínez.

© Edita:

- Unidad de Diversidad e Inclusión. Universidad Complutense de Madrid (2022)
Edificio de Estudiantes. Primera Planta. Avda. Complutense s/n, 28040 Madrid.

- Unidad de Igualdad. Universidad Complutense de Madrid. C/Isaac Peral s/n.
Pabellón de Gobierno. 28015 Madrid

ISBN: 978-84-09-39499-9.

AGRADECIMIENTOS

✓Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión de la Universidad Complutense de Madrid.

✓Delegación del Rector para la Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid

✓Servicio de Relaciones Institucionales, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Universidad Complutense de Madrid para la financiación del Proyecto de Cooperación al Desarrollo en la XVII convocatoria que lleva por título "Re-construyendo miradas múltiples hacia la diversidad socio-cultural" en el que se contextualiza el diseño de la presente Guía.

✓A las estudiantes afrouniversitarias que han participado desinteresadamente en las entrevistas realizadas y cuyas experiencias han sido objeto de análisis para el desarrollo de esta Guía.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ÉTNICA EN LA UNIVERSIDAD:

ESTRATEGIAS ANTIRRACISTAS INCLUSIVAS Y TRANSFORMADORAS.

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

LA VOZ

DE LAS ALUMNAS

AFRO-UNIVERSITARIAS

...si entendemos el feminismo como toda lucha de mujeres que se oponen al patriarcado, tendríamos que construir su genealogía considerando la historia de muchas mujeres en muchos lugares y tiempos.

-Ochy Curiel (2009)-

NO SERÉ UNA MUJER LIBRE
MIENTRAS SIGA HABIENDO MUJERES
DOMETIDAS, INCLUSO CUANDO SUS
CADENAS SEAN MUY DIFERENTES A
LAS MÍAS.

-AUDRE LORDE-

MIENTRAS UNAS MUJERES DOMINEN A
OTRAS POR EL PODER DE LA CLASE O LA
RAZA, NO PODRÁ HABER UNA PLENA
HERMANDAD FEMINISTA.

-BELL HOOKS-

en las charlas
pretendían que hablase
sobre feminismos negros
estadounidenses y yo lo
hacia. Más tarde, empecé
a pensar qué tenía eso
que ver conmigo.

-Esther (Mayokoi
Ortega-

NO ESTOY ACEPTANDO LAS
COSAS QUE NO PUEDO
CAMBIAR, ESTOY CAMBIANDO
LAS COSAS QUE NO PUEDO
ACEPTAR.

-ANGELA DAVIS-

«EL CÁNON DE BELLEZA, BLANCO Y OCCIDENTAL, NOS DEJA FUERA O NOS QUIERE INCLUIR POR ASIMILACIÓN».
-DESIREÉ BELA+LOBEDDE-

RESULTA NECESARIO FORMAR AL PROFESORADO DOTÁNDOLO DE CONOCIMIENTOS, HERRAMIENTAS Y RECURSOS,(...), ADOPTÉ UN MODELO EDUCATIVO INCLUSIVO Y DEMOCRÁTICO, CON UN ENFOQUE AFROCENTRADO QUE CONTEMPLÉ LAS ESPECIFICIDADES DE ESTE ALUMNADO EN EL CONTEXTO ESPAÑOL.

-PATRICIA ROCU GÓMEZ-

Las mujeres africanas somos creadoras de estrategias para la supervivencia de todo nuestro entorno.

-Remei Sipi-

PARA RELACIONARNOS CON EL SISTEMA DESDE UN LUGAR DE RESISTENCIA ES INEVITABLE PENSAR TAMBIÉN LA BLANQUITUD (COMO CUALQUIER OTRA RACIALIZACIÓN) COMO UNA SERIE DE APRENDIZAJES INTERIORES Y PRÁCTICAS ASOCIADAS INVISIBILIZADAS PARA NOSOTRAS MISMAS. SI ESTAS NO SE ANALIZAN DESDE UNA MIRADA INTERSECCIONAL, DESDE LA TOMA DE CONCIENCIA DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE PRIVILEGIO QUE CONLLEVAN, NUNCA PODREMOS ALCANZAR UNA MANERA DE SER Y ESTAR EN EL MUNDO ANTIRACISTAS.

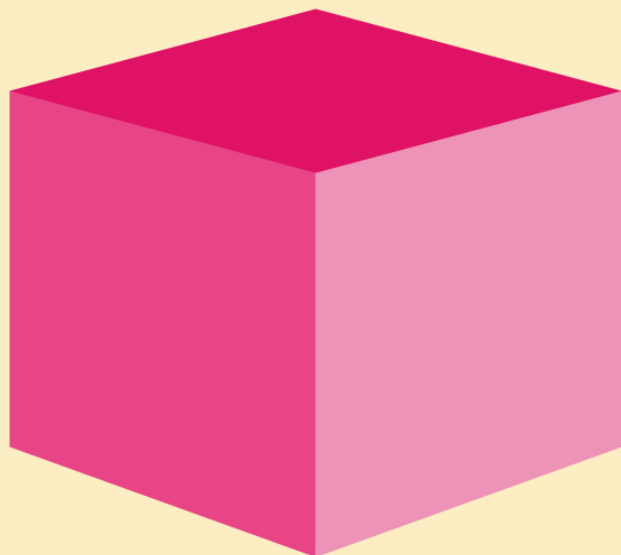
-ANA CEBRIAN-

Cuando seamos indiferentes a la diferencia estaremos aceptando lo diversos que somos: hombres y mujeres con nuestra humanidad común.

- Fernando Barbosa-

NOS HAN ENSEÑADO QUE SER RACISTA ES ALGO MALO. PERO NO NOS HAN ENSEÑADO A NO SERLO.

-LUCÍA ASUÉ MEOMÍO-



ÍNDICE

PRÓLOGO	7
1. INTRODUCCIÓN	13
2. RELEVANCIA DE UNA GUÍA COMO ESTA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO	15
2.1. Breve reseña actual	15
2.2. ¿Por qué es necesaria una Guía como esta?	17
3. OBJETIVOS DE LA GUÍA	20
4. ACLARACIÓN DE CONCEPTOS	21
4.1. Conceptos clave	21
4.2. ¿Por qué se niega el racismo?	26
5. EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD ANTIRRACISTA EN CLAVE DE GÉNERO	28
5.1. EDUCACIÓN PREUNIVERSITARIA	28
5.2. LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	32
6. RACISMOS COTIDIANOS: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCLUSIVAS EN CLAVE DE GÉNERO	38
7. PARA SABER MÁS	52

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
FACULTAD DE EDUCACIÓN**



PRÓLOGO

**DELEGACIÓN DEL RECTOR
PARA LA IGUALDAD Y
DELEGACIÓN DEL RECTOR
PARA LA DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

PRÓLOGO

Uno de los grandes retos de la Universidad Complutense de Madrid es introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos: docencia, investigación, transferencia del conocimiento y convivencia universitaria.

La incorporación de la perspectiva de género en la diversidad y la inclusión conlleva una formación previa, ya que no es posible sólo la sensibilidad o la intención de cambio para comprender cómo afecta a todas las mujeres la desigualdad histórica que se mantiene hoy, pese a los compromisos políticos y a la legislación vigente. Las múltiples violencias se incrementan en situaciones de vulnerabilidad por identidad de género, origen geográfico o cultural, religión, economía, etc.

Los prejuicios y estereotipos racistas son más grandes con las mujeres que con los hombres, porque a esos prejuicios se unen los propios del género. Por eso la Unidad de Igualdad de la UCM ha intentado siempre trabajar desde la interseccionalidad, teniendo presentes los diversos elementos que influyen en la vida de las mujeres y en discriminaciones y violencias múltiples con el fin de llevar a cabo políticas y con garantías reales en la prevención y actuación frente a las violencias.

Las universidades son fundamentales en el cambio social y cultural que debe producirse para la inclusión desde el reconocimiento de las desigualdades de género. El primer paso será la deconstrucción del conocimiento androcéntrico que ha dominado las enseñanzas universitarias en los dos últimos siglos, al tiempo que se introducen enfoques diversos con miradas específicas sobre los elementos que sostienen el racismo en las sociedades del siglo XXI. El conocimiento no es neutro y está vinculado a un contexto social, cultural, económico y de relaciones de poder; solamente con enfoques críticos y un análisis riguroso de la realidad actual y de la historia, incluyendo los prejuicios y estereotipos que sostienen determinados imaginarios, podremos construir una sociedad libre de violencias sexistas y racistas.

Esta Guía es sólo un primer paso para la reflexión. Queda mucho trabajo por hacer para que en la investigación, la docencia y la convivencia universitaria la igualdad sea una realidad. África es un continente, pero las miradas hacia su diversidad siguen ausentes en nuestro entorno cultural de manera generalizada. Los prejuicios se difunden entre mujeres y hombres, el racismo y la misógina se entrelazan dando lugar a violencias múltiples que mantienen la desigualdad. La formación adecuada de la comunidad universitaria para hacer realidad los valores democráticos y la construcción de una cultura de paz es esencial, porque ello conllevará una revisión de los contenidos docentes y nuevos enfoques en la investigación.

La Universidad Complutense, como institución pública que defiende los valores democráticos, asume el compromiso de la erradicación de las desigualdades de género desde la interseccionalidad, a través de la Delegación del Rector para Igualdad de la que depende la Unidad de Igualdad, una Unidad con larga trayectoria en la UCM que creó la Oficina para la Igualdad de género antes de que la legislación española obligase a las universidades a crear unidades de igualdad para hacer efectivo el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La interseccionalidad es esencial, además, para hacer realidad el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, porque la igualdad no es posible sin tener en cuenta todo aquello que favorece e incrementa las desigualdades de género.

La universidad del siglo XXI debe ser excelente por inclusiva. ¿De qué estamos hablando? De crear un espacio de acogida donde cada persona se visibilice y pueda mostrarse como es, donde todas las personas que formamos parte de la comunidad universitaria nos comuniquemos de forma respetuosa, donde todas las personas aprendamos a convivir en diversidad y paz. Sin dejar de ser universidad, es decir, un espacio innovador de generación de ideas y desarrollo de proyectos, una institución de formación especializada y de investigación teórica y aplicada que dé respuesta a los continuos retos de la vida, un lugar que genere el compromiso de servicio a la comunidad y al entorno y sea capaz de transformar a las personas para convivir en una sociedad diversa, justa, respetuosa,... y solo será posible si somos capaces de incorporar el valor de la diferencia a los equipos de aprendizaje y de trabajo haciendo realidad los proyectos colaborativos, donde la diversidad sea la norma.

Una universidad inclusiva y abierta a los movimientos sociales tiene que saber escuchar las voces de las personas que, habitualmente, están invisibilizadas y, por ello, más fácilmente discriminadas. La unidad de diversidad e inclusión se crea, precisamente, como respuesta a las demandas de los colectivos que se sienten poco representados o, directamente, excluidos de la vida universitaria, haciéndolas protagonistas para que las respuestas se ajusten realmente a sus necesidades, diseñando colaborativamente las estrategias que promuevan el cambio hacia el logro de una universidad inclusiva. Y esto supone participar en un cambio de mirada y de actitud, estar dispuestas a comprender otras realidades y, en definitiva, a ser capaces de eliminar barreras que, en muchos casos, depende de cada una de nosotras.

Tuve la suerte de participar en el desarrollo de la primera Guía, titulada "Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad", de ser invitada a un grupo de discusión que me permitió hacerme consciente de la discriminación cotidiana, aprender a utilizar con naturalidad términos "políticamente incorrectos" en mi idiosincrasia personal, comprender razones y sentimientos de discriminación incorporados a nuestro bagaje cultural, aprender a deconstruir mitos y prejuicios, a reforzarme en el valor de la escucha y la visibilización de las protagonistas de las historias para dar sentido y utilidad a la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión.

Después de la buena acogida que tuvo la primera Guía dentro y fuera de la comunidad com-
plutense, me alegra ser partícipe de esta segunda Guía que da un paso más permitiéndonos reflexionar sobre situaciones discriminatorias concretas que se viven en la universidad por ser afrodescendiente y mujer, mostrándonos con claridad y objetividad las múltiples formas en las que se manifiesta el racismo, pero sobre todo ofreciéndonos propuestas que nos ayuden a identificarlo y estrategias de intervención que nos orienten para evitar las desigualdades y las discriminaciones vividas, realmente, por jóvenes universitarias afrodescendientes.

Esta nueva Guía, pensada para que sea utilizada por docentes dentro del contexto institucional universitario, como toda buena guía, es una referencia necesaria para toda persona que quiera utilizar con sentido inclusivo la perspectiva étnica-racial en su entorno, un apoyo básico para la mejora de la convivencia en diversidad y para la transformación social.

Mis felicitaciones a todas las personas que han participado en la construcción de esta Guía y, especialmente, a Patricia Rocu, coordinadora del equipo que lo ha hecho posible.

Mercedes García-García
Delegada del Rector para la Diversidad e Inclusión





1. INTRODUCCIÓN

En un marco contemporáneo tan complejo y heterogéneo como el actual azotado por una crisis sanitaria, económica, social y de valores, es imprescindible poner en valor los principios básicos que garanticen los derechos humanos en igualdad de condiciones, para todas las personas independientemente de su identidad de género, *raza*⁽¹⁾, cultura u orientación sexual, edad, entre otras. La universidad como institución pública tiene también la responsabilidad social de impulsar e implementar acciones y aportaciones que extiendan estos principios a la sociedad.

En la actualidad nos encontramos, tal y como ha declarado la ONU, en el denominado *Decenio Internacional para los Afrodescendientes* (2015-2024), con el que se promueve el reconocimiento de este grupo social y histórico, el respeto hacia la diversidad humana y a la herencia cultural heterogénea preservando y recuperando su memoria histórica, así como la puesta en marcha de medidas de lucha contra una discriminación racial que tanto históricamente como en el presente actual sigue afectando a sus vidas.

Esta Guía, haciéndose eco de estas propuestas, pretende acercar estas realidades a los diversos colectivos de la comunidad educativa poniendo como foco central de atención a la mujer negroafricana, afrodescendiente o euroafricana.

La presencia de la mujer africana, afrodescendiente o euroafricana tanto en la comunidad universitaria UCM como en la sociedad en general es una realidad creciente que no puede pasar desapercibida en el contexto social actual y a la que se debe prestar especial atención. Es de vital importancia conocer y comprender cuáles son las circunstancias y especificidades que las atraviesan para poder entender y atender sus necesidades y desde la Universidad dar respuesta a las mismas facilitando así una inclusión consciente equitativa tanto en el ámbito académico como fuera del mismo.

El diseño de esta Guía, cofinanciada por la Unidad de Diversidad e Inclusión y por la Unidad de Igualdad, ambas de la UCM, se contextualizan dentro del *Proyecto de Educación al Desarrollo* respaldado por el Servicio de Relaciones Institucionales, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Universidad Complutense de Madrid en la XVII convocatoria y que lleva por título ***Re-construyendo miradas múltiples hacia la diversidad socio-cultural***. Este proyecto pretende visibilizar, a través de un conjunto de acciones formativas llevadas a cabo en la universidad, la existencia de minorías étnicas, centrándose específicamente en la afrodescendiente y bajo un enfoque en el que converge género y *raza*. Esta propuesta es la continuación de un proyecto previo enmarcado también dentro de un Proyecto de Educación al Desarrollo financiado por el Servicio de Relaciones Institucionales, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Universidad Complutense de Madrid en la XIII convocatoria denominado ***Miradas múltiples hacia la diversidad étnica: Multiplícate y cambia el chip*** y que se desarrolló en el curso académico 2018/19.

Esta Guía, basándose en la publicada en el proyecto anterior titulada ***Estrategias para incorporar la perspectiva étnica. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumna-do afrodescendiente*** ofrece una visión renovada con la que se refleje de manera específica la realidad experimentada por la mujer negroafricana, afrodescendiente o euroafricana en el ámbito universitario del contexto español.

Las discriminaciones experimentadas por mujeres pertenecientes a una minoría étnico-“racial” son muchas y son bastante las ocasiones en que no se reconocen ni son identificadas incluso por las propias mujeres que las reciben, especialmente aquellas manifestaciones racistas que tienen un carácter más simbólico y se muestran de forma más sutil. Se trata de discriminaciones enmascaradas en un imaginario social que establece posiciones sociales jerárquicas a través de lo que se conoce como proceso de *racialización* ⁽²⁾.

Estas discriminaciones son experimentadas en muchas situaciones cotidianas por personas que son entendidas y leídas como “Otras” por pertenecer a grupos étnicos minoritarios, por tener rasgos fenotípicos no entendidos como propios de los países occidentales. A través del lenguaje frecuente y cotidiano hay una gran cantidad de expresiones, a menudo peyorativas, que hacen referencia a estos grupos de personas, como bromas, chistes o comentarios que pasan desapercibidos porque se encuentran integrados y normalizados culturalmente y están muy presentes en el imaginario colectivo a través de los diferentes visiones, estereotipos y percepciones a los que son asociados estos grupos.

El hecho de entrever estas realidades discriminatorias y la manera de prevenirlas y evitarlas a través de esta Guía implica fomentar unas interacciones sociales con un trato más justo, democrático e igualitario y la prevención de la discriminación racial, de manera que se impulse a nivel institucional una Universidad diversa e inclusiva que atienda también a las necesidades de la comunidad afrodescendiente.

Reconociendo otros debates abiertos, esta guía elige centrarse en el panorama académico español universitario puesto que se trata de una realidad y un campo de conocimiento en construcción. Enmarcado en un escenario con una historia colonial propia y un desarrollo de la diversidad social específico, en el que se requiere dar respuestas a situaciones concretas mediante un aterrizaje contextualizado y específico acorde a una realidad del contexto español poco explorado y visibilizado como campo de conocimiento. Por ello, con esta guía se pretende ofrecer herramientas que favorezcan un trato más igualitario y justo hacia este grupo diverso trasladando el foco de atención hacia sus necesidades concretas.

(1) Utilizamos el término *raza* en cursiva como una categoría científica.

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

2. RELEVANCIA DE UNA GUÍA COMO ESTA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

2.1. BREVE RESEÑA ACTUAL

Desde la ONU en su promulgación del *Decenio Afrodescendiente* (2015-2024), se sugiere a los diferentes estados que tomen medidas para paliar las situaciones de desigualdad que viven las personas afrodescendientes bajo el lema “Reconocimiento, Justicia Desarrollo” como consecuencia de un pasado esclavista y colonial que en la actualidad mantiene su legado bajo un nuevo racismo contemporáneo que en muchos casos pasa totalmente inadvertido. Se deben tomar medidas concretas para la eliminación de la discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia a las que se enfrentan las personas afrodescendientes. Especialmente, entre otras cuestiones, debe atender a la situación particular de mujeres y niñas en el ámbito educativo ya sea en su acceso como en una educación inclusiva y de calidad.

De forma paralela al desarrollo de este periodo, durante los últimos años hemos sido testigos de un gran número de reivindicaciones contra el racismo a nivel internacional impulsadas en gran medida por el movimiento social **Black Lives Matter** que ha adquirido más fuerza y una mayor visibilidad. La muerte de George Floyd en EEUU en mayo de 2020 como elemento detonante ha tenido una fortísima influencia en que en el escenario español aflorase de una manera más abierta el debate sobre el racismo en España, adentrándose al interior de los hogares, instituciones y sociedad civil.

Como consecuencia de estos hechos tuvieron lugar diversas movilizaciones sociales reivindicativas en muchas ciudades de un gran número de países en el mundo. Concretamente en España desde diferentes ONGs y el tejido asociativo se produjeron manifestaciones en distintas ciudades que contaron con una gran afluencia de personas de la sociedad civil desde las que además de manifestar su solidaridad hacia los incidentes de EEUU, reclamaban sus propias luchas en el estado español para que se visibilizaran también las diferentes problemáticas y discriminaciones que en él se producen.

Es necesario también destacar que a todo esto se han sumado los efectos devastadores que la crisis sanitaria ha tenido en la población más vulnerable en diferentes sentidos y ha quedado manifiesto los efectos discriminatorios que ha producido en la población negra, africana y afrodescendiente tanto a nivel internacional, como a nivel nacional, tal y como queda reflejado en el informe *Racismo y xenofobia durante el estado de alarma en España* editado por el Equipo de Implementación España de Decenio Internacional para los afrodescendientes ⁽³⁾. A su vez, el incremento de incidentes machistas y malos tratos hacia la mujer reflejan una realidad actual poco halagüeña para las mujeres en general y en particular las mujeres africanas, euroafricanas y afrodescendientes.

Hay que señalar también que debido a la crisis económica anterior la población de origen inmigrante ha disminuido (Llano Ortiz, 2015) ⁽⁴⁾. Esta circunstancia, desde el punto de vista de la diversidad étnica existente no incide en que siga siendo mucho menos variada que en los años anteriores a los movimientos migratorios que se produjeron. La sociedad sigue siendo muy diversa y se requiere de una adaptación de todos con la intención de que se produzca un clima adecuado de convivencia, tolerancia y respeto. No obstante, teniendo en cuenta que en la actualidad y debido a los últimos movimientos migratorios, se está generando en muchas personas un rechazo hacia estos colectivos minoritarios, y así se reivindica desde muchas asociaciones de acción social. Desde estas entidades se sostiene que existen manifestaciones discriminatorias por origen étnico que también han sido reforzadas mediante determinados discursos políticos en distintos organismos públicos; además, también afirman que estas circunstancias y actitudes de intolerancia pueden verse agravadas por la situación actual de crisis económica y de una pandemia mundial que sufre el país y el mundo.

Todas estas circunstancias han desencadenado la generación de un movimiento social en España configurado por personas negras, africanas, afrodescendientes y euroafricanas desde hace unos 5 años a la actualidad que se moviliza por todas estas luchas. Este movimiento también ha aterrizado hace unos años en el ámbito universitario de la UCM con la creación de la *Asociación Kwanzaa* compuesta por estudiantes afrodescendientes con la que también se contó en el desarrollo de este proyecto en el que participan algunos de sus miembros, al igual que en el proyecto antecesor, al entender que su contribución es necesaria participando activamente en esta transformación social que mejore sus circunstancias puesto que se configuran como agentes protagonistas implicados.

De la misma manera, el diseño e implementación del proyecto antecesor al que se está presentando se centró en visibilizar estas cuestiones en el ámbito educativo universitario. Teniendo en cuenta las carencias formativas del profesorado, la prácticamente inexistente investigación científica al respecto y la escasez de recursos educativos que aborden estas temáticas, se desarrolló una investigación a través de la que se identificaron las problemáticas y discriminaciones experimentadas por este grupo social en el seno de la universidad y se constató su presencia tanto en el ámbito más académico como en el extraacadémico dentro de este mismo contexto. Estos resultados fueron plasmados en la Guía que se elaboró, señalada anteriormente.

En el proyecto actual se pretende dar un paso más a través de una Guía que arroje luz en mayor profundidad sobre estos aspectos y ofrecer **estrategias de intervención** que eviten las desigualdades y problemáticas de **las jóvenes universitarias afrodescendientes** en este contexto educativo. Se pone en el centro a las estudiantes negroafricanas, afrodescendientes o euroafricanas y, mediante entrevistas individuales, se identifican las diferentes discriminaciones que sufren, preocupaciones o necesidades que tienen. Con esta información se diseñan estrategias y herramientas que den solución a todas estas circunstancias facilitando así estrategias de académicas de apoyo al docente, para que se incorpore la perspectiva étnico-“racial” en el ámbito educativo, así como otras actuaciones que garanticen la igualdad racial y de género dentro del contexto institucional universitario.

(3) Mamadou, E., Ouled, Y. M., Mamadou, I. y Vicente Márquez, L. (2020) *Crisis sanitaria COVID-19. Racismo y xenofobia durante el estado de alarma en España*. <http://www.rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/d0b782ac0452e9052241b17a646df19ad4edf12c.pdf>

(4) Llano Ortiz, J.C. (2015) *El estado de la pobreza. 5º informe. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2014*. EAPN España.

2.2. ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA GUÍA COMO ESTA?

Esta Guía es necesaria y útil para dar respuesta a diferentes circunstancias y carencias de diversa índole: social, educativa e institucional.

☛ Desde el punto de **vista social**:

En primer lugar, ante el contexto contemporáneo descrito anteriormente, es necesario generar soluciones que abordan los problemas sociales señalados que afectan de manera específica a las mujeres negras, africana o afrodescendiente universitaria. En segundo lugar, porque se encuentra presente en la propia comunidad universitaria en el espacio Complutense, así como en otros y es más que probable que en los próximos años vaya en aumento. Y, en tercer lugar, debido a que gran parte del alumnado universitario en su futuro profesional tendrá que tratar con grupos sociales diversos, de manera que se contribuye con una acción complementaria y ciudadana a su formación académica y cívica.

En último lugar, y no por ello menos importante es necesario puntualizar que un enfoque como este debe entenderse como un beneficio para toda la comunidad educativa y no solo para una minoría ya que se contribuye a la mejora de la convivencia para todas las personas, desde la justicia y equidad en consonancia con la preservación de los derechos humanos.

☛ Desde el punto de **vista educativo**:

Desde el contexto educativo formal español la imagen que se proyecta sobre África, las personas africanas o afrodescendientes, sus aportaciones a la sociedad en general, tanto en el pasado como en la actualidad, es una imagen que desde una perspectiva eurocéntrica es distorsionada, negativa e infrarrepresentada (invisibilizando referentes o acontecimientos históricos). Puesto que esta circunstancia tiene efectos directos en el conocimiento y formación del alumnado universitario en su concepción del mundo y las consecuencias que con ello pueda tener en sus interacciones con este grupo social, resulta necesario que adquieran una formación mínima que deconstruya ese pensamiento, de forma que puedan obtener una visión de la realidad más objetiva en la que se visibilicen otros puntos de vista.

Por otro lado, y asociado a lo anterior, también hay grandes carencias sobre el conocimiento de las especificidades y problemáticas de las personas africanas y afrodescendientes en general y de las mujeres pertenecientes a ese grupo en particular. En este sentido, en el ámbito formal educativo hay un vacío en cuanto al conocimiento e implementación de medidas educativas específicas, y en general, el profesorado de los diferentes niveles educativos no cuenta con recursos ni formación suficiente al respecto.

Además de todo lo anterior, la comunidad educativa Complutense (resto de alumnado, profesorado y personal de investigación y de administración y servicios) al igual que ocurre en la sociedad en general, necesita que le sea mostrada una imagen más positiva sobre las minorías étnicas alejada del pensamiento hegemónico y eurocéntrico.

☛ Desde el punto de **vista institucional**:

Resulta también necesario seguir impulsando esta línea de acción social novedosa en el contexto español de la mano de la Unidad de Diversidad e Inclusión y de la Unidad de Igualdad de nuestra Universidad, de manera que con su respaldo se de soporte a este grupo social minoritario.

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

Por otro lado, con esta Guía también se contribuye a que se desarrollen diferentes principios identificados por las prioridades sectoriales y estratégicas desde el marco de la Cooperación Universitaria al Desarrollo (CUD), los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) establecidos en la Agenda 2030 y el V Plan Director de la Cooperación al Desarrollo 2018-2021.

El desarrollo de la Guía queda alineado con los principios de la CUD ya que las mujeres afrodescendientes, siendo un grupo social minoritario que tanto en el pasado como en la actualidad, es vulnerable, por lo que se persigue también de manera indirecta su fortalecimiento. Por otro lado, en esta Guía también se contemplan acciones de **investigación** debido a que para poder identificar las preocupaciones, problemas y discriminaciones percibidas por las alumnas afrodescendientes universitarias se siguió la metodología científica a partir del diseño de una investigación acorde a los objetivos perseguidos. De ello se desprenden unos resultados y transferencia del conocimiento al ofrecer en la Guía soluciones a las necesidades detectadas.

Para finalizar, es necesario destacar también las contribuciones que se hacen para garantizar los ODS para el año 2030 adoptado por la Cooperación Española (CE) y que son contemplados en el V Plan Director de la Cooperación al Desarrollo 2018-2021, destacando la educación de calidad y la igualdad de género.

En definitiva, resulta imprescindible que la institución universitaria asuma su responsabilidad y tome la iniciativa en acciones transformadoras para el cambio social contribuyendo así a la creación de espacios más justos, solidarios y seguros para todas las personas.

Esta Guía se presenta como una herramienta sencilla, y de aplicación práctica con la que se dan a conocer diferentes **desigualdades étnico-raciales** presentes en la cotidianidad de las mujeres afrodescendientes. De manera muy sintética, se muestran las principales discriminaciones raciales que en la actualidad apenas son perceptibles por la mayoría de las personas, especialmente aquellas que no pertenecen a la comunidad afro y afrodescendiente, aunque se reconoce la existencia de un abanico mucho más amplio de estas conductas discriminatorias que por motivos de extensión no se incluyen en esta Guía. Además, se plasman las voces diversas a través de testimonios de las estudiantes afrodescendientes que expresan sus experiencias vitales y reflejan las desigualdades percibidas y vividas señalando las necesidades detectadas. Los testimonios recogidos incluyen tanto experiencias en el ámbito universitario como en niveles educativos anteriores, ya que su paso formativo precedente condiciona en gran medida su presencia en el nivel educativo superior.

En definitiva, en esta Guía se presenta un instrumento con el que poder **identificar discriminaciones racistas hacia las jóvenes afrodescendientes** y la manera en que deben ser abordadas. Se presentan **soluciones a problemas** discriminatorios concretos que acontecen en la propia Universidad, pudiendo generarse en diferentes espacios y momentos, ya sea en el contexto académico o fuera del mismo. No se trata de exponer un recetario que seguir de

manera rigurosa al pie de la letra, sino que lo que se pretende es que a partir de las situaciones y estrategias de intervención que se plantean, se generen nuevas miradas que alteren la manera etnocentrista y *racializada* de ver la realidad. De esta forma, se muestran soluciones genéricas sustentadas en unos principios básicos que invitan a la reflexión y al análisis. Se trata en definitiva de fomentar una visión aperturista y transformadora para aprender a gestionar nuevas situaciones que se puedan presentar en el futuro, a partir de soluciones propias y bajo condiciones de igualdad de trato y no discriminación.

3. OBJETIVOS DE LA GUÍA

Al considerar todo lo que se ha expuesto hasta ahora, se presenta a continuación cuáles son las finalidades perseguidas.

¿Cuáles son los objetivos de la guía?

☛ **Divulgar y visibilizar la problemática social** existente dentro de la cultura dominante **para tomar conciencia de las desigualdades raciales y de género** que experimentan las mujeres afrodescendientes y del gran número de situaciones cotidianas en las que se reproducen.

☛ **Identificar y exponer las preocupaciones, necesidades y problemas** de las estudiantes negras, africanas o afrodescendientes percibidas en el ámbito educativo universitario.

☛ **Ofrecer herramientas que den respuesta a las problemáticas identificadas** para asegurar un espacio seguro y no discriminatorio en la universidad.

4. ACLARACIÓN DE CONCEPTOS

4.1. CONCEPTOS CLAVE

Es necesario identificar el significado y el alcance que tienen un conjunto de conceptos que faciliten la comprensión del marco de referencia desde el que esta Guía se posiciona. Este planteamiento contempla de forma muy global dos amplias categorías, **raza** y **género** entendidas como construcción social e ideológica. Las discriminaciones que se pueden producir pueden operar de manera independiente en cada una de las categorías señaladas, o bien, de manera conjunta dando lugar a discriminaciones específicas concretas tal y como se presenta a continuación.

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

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

Racismo es...

- ☛ Un término cuyo significado se sustenta en el concepto no científico de *raza* y fundamentado en la existencia de estereotipos y prejuicios hacia otras personas.
 - El estereotipo ⁽⁵⁾, en este caso, es la imagen construida que se tiene sobre las personas pertenecientes a un grupo específico y las generalizaciones que se le atribuyen.
 - El prejuicio es la actitud negativa que se tiene hacia un grupo social específico o hacia alguno de sus miembros.
- ☛ El racismo no es algo innato, sino que es adquirido mediante aprendizaje que se produce y reproduce principalmente en el discurso público reflejado en los medios de comunicación, política, educación e investigación.

☛ El racismo no son solo una serie de actitudes, conductas o expresiones que son evidentemente prejuiciosas, sino que tiene unas raíces mucho más profundas.

El racismo se manifiesta adoptando formas diversas como:

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

☛ **Racismo manifiesto.** Aquel que se refleja a través de comentarios, expresiones y conductas y actitudes prejuiciosas claramente racistas, llevadas a cabo conscientemente con la intención de discriminar a personas que son consideradas diferentes desde una perspectiva *étnico-racial* (p. e., comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las personas por su cultura, costumbres y tradiciones o su color de piel y/o facciones).

☛ **Racismo simbólico/cotidiano.** Se trata de discriminaciones sutiles e invisibles que no se detectan con tanta facilidad. Es un racismo de baja intensidad que se manifiesta a través de diferentes prácticas habituales reiteradas consideradas como normales (p. e., evitación de contacto y proximidad física en transportes públicos; exceso de vigilancia y extremado interés puesto en determinados grupos de personas en los comercios, restaurantes, discotecas; miradas escrutinadoras y muecas despreciativas y burlescas; tratamiento que infantiliza y ridiculiza a la persona al pensar que es desconocedor/a de las normas societarias vigentes, etc.).

☛ **Racismo social.** Por medio de la creencia a nivel individual de la existencia de estereotipos, prejuicios y actitudes prejuiciosas que un grupo social tiene respecto a otro considerado diferente.

☛ **Racismo estructural.** Parte de la idea de que el sistema social occidental marca una serie de jerarquías basadas en categorías como *raza*, género, clase social o capacidad. Si la *raza* es una categoría que organiza el mundo de una forma determinada, el racismo estructural es entonces la forma en la que históricamente ha actuado este organizador social. Es decir, hay toda una serie de prácticas y actitudes que, aun tomando formas más actuales, forman parte del legado cultural de cada sociedad. El racismo se ha ido consolidando en el imaginario social hasta la actualidad y como formas de este racismo estructural hoy detectamos tanto cuestiones de racismo más manifiesto como otras que entrarían dentro del plano de lo simbólico y que, precisamente por su generalización y aceptación social, no se detectan con facilidad por parte de la población general, aunque normalmente sí es percibido como discriminación/discriminatorio por el colectivo que es discriminado.

☛ **Racismo institucional.** Se trata de un tipo de discriminación que no se declara de manera explícita pero que se ejerce de manera implícita desde las instituciones a través de prácticas discriminatorias, la aplicación de políticas públicas y procedimientos que generan desigual-

(5) Wagman, D. (2004). “Malditos” Inmigrantes en X. Aierdi, *Inmigración. Nuestros miedos e inseguridades* (pp 100-120) Tercera Prensa. Wagman (2004) encuentra explicación a estas cuestiones en lo que llama relaciones de dominación. “La construcción de los estereotipos estigmatizadores no obedece tanto a que existan diferencias ‘culturales’ como a que existan relaciones de dominación: ‘No son las diferencias las que están en el origen de la discriminación sino más bien al revés: las relaciones preexistentes de poder y de desigualdad son las que desencadenan un clima de confrontación que utiliza las diferencias como excusa o coartada para ejercer el dominio. (Colectivo loé, *Discriminación laboral de los inmigrantes en España*, Madrid, 2000)’. Los discursos que exacerban la importancia de la diferencia cultural y exigen cierto modo de ‘integración’ encubren la cuestión fundamental de las relaciones de dominación” (pp.115-116).

dad a determinado grupo étnico. Algunos ejemplos se basan en la aplicación de políticas institucionales que dan un trato desigual a unos grupos sociales minoritarios respecto al grupo social dominante, generando una discriminación evidente y una situación de desventaja social. Por ejemplo, determinadas políticas interfieren en el uso de servicios públicos en función del grupo social al que se pertenece, tal es el caso de la Seguridad Social o Servicios Sociales. También existen determinadas políticas educativas que fomentan una distribución del alumnado descompensada y segregada, de manera que determinados centros educativos cuentan con una cantidad muy alta de personas pertenecientes a determinados grupos étnicos, mientras que otros centros, no. Igualmente, medidas tomadas desde la Dirección General de Policía a través de las que se realizaban identificaciones y detenciones teniendo en cuenta el fenotipo de la persona, y la presunción de su condición de inmigrante, de manera que las personas racializadas eran y son quienes sufren en mayor medida estas prácticas discriminatorias y antidemocráticas.

Feminismo interseccional o interseccionalidad ⁽⁶⁾ es....

☞ Término acuñado por la académica feminista negra Kimberle Crenshaw, a finales de la década de los 80 del siglo XX.

☞ Se trata de una herramienta analítica que permite identificar:

- Las relaciones de poder
- Los diferentes organizadores sociales (*raza*, género, orientación sexual, clase...), que generan discriminaciones específicas como consecuencia de la convergencia de esos organizadores sociales que de manera independiente puedan producir cada uno de ellos.
- La categoría *raza* debe estar siempre presente en los análisis desde esta perspectiva para identificar y marcar las diferentes posiciones de privilegio si los/as sujetos/as del análisis son personas blancas o de subalternidad en el caso de otras comunidades racializadas ⁽⁷⁾.
- Proveernos de nuevos “marcos de referencia” que permitan articular respuestas ante la imbricación de las diferentes opresiones que producen efectos específicos, indeseados y multiplicados.

Afrofeminismos son ⁽⁸⁾

☞ El término se debe identificar en plural ya que no existe un solo afrofeminismo puesto que son diversos y variados los postulados sobre los que se sustentan tanto el pensamiento teórico como la práctica de las mujeres negro-africanas y afrodescendientes.

☞ De forma global, los afrofeminismos pueden dividirse en dos grandes bloques:

- Desde la diáspora afrodescendiente. Se incluye el Norte global (siendo el más conocido el de Estados Unidos, identificado como Feminismo Negro) y el Sur global que se desarrolla principalmente en Latinoamérica, el Caribe y muy especialmente en Brasil. Los feminismos afrodiaspóricos sitúan en el centro del discurso la experiencia del racismo.

⁽⁶⁾ Ortega, E. (Mayoko). (2019) *Afrofeminismos: Negra sí, negra soy*. En J. Fernández. *Feminismos. Miradas desde la diversidad*. (pp 117-131) Editorial Oberon

⁽⁷⁾ Esta necesidad de incluir la *raza* siempre en los análisis interseccionales ha sido puesta de manifiesto por la investigadora y activista afrofeminista Esther (Mayoko) Ortega, con especial énfasis en el contexto español, tanto académico como feminista, que ha sido completamente ciego a la *raza*.

⁽⁸⁾ Ídem

- Desde los feminismos de mujeres africanas. Son muchos y muy diversos; no se identifican con el feminismo occidental, adquieren otros nombres y priman cuestiones diferentes como la maternidad (redescubierta por el feminismo blanco occidental), las relaciones comunales y la resistencia a los conceptos y prácticas impuestas por la esclavitud, el colonialismo y el imperialismo europeo y occidental.

Sororidad es....

☞ Es la unión o hermandad que se produce entre mujeres en términos de solidaridad y de apoyo mutuo para alcanzar la igualdad y que contribuya a la eliminación de las diferentes formas de opresión que experimentan. Sin embargo, desde los feminismos afrodiaspóricos se ha criticado con profusión este concepto ya que desde feminismos blancos y hegemónicos se ha apelado a esa sororidad sin reciprocidad. De nuevo las experiencias de opresión de las mujeres no blancas no han recibido ni el apoyo ni la hermandad de ese feminismo ciego a las opresiones específicas marcadas por la *raza*.

EJEMPLOS DE

DISCRIMINACIÓN RACIAL Y DE GÉNERO

CONDUCTAS/COMENTARIOS CLARAMENTE DISCRIMINATORIOS Y OFENSIVOS:

"NEGRA, VETE A TU PAÍS".

- (además de ser una clara discriminación, quizás la persona a quien se le hace ese comentario está en su país, la perpetua extranjerización de las afrodescendientes españolas).
- Imitar sonidos y movimientos de un mono para ofender a una mujer negra.

FRASES HECHAS:

"¿QUÉ PASA, QUE YO SOY NEGRO?".

- (expresado por alguien que no es negro para reclamar no ser excluido de algo).
- "Qué mala suerte, hoy tenemos la negra".
- "Aquello fue una merienda de negros, menuda desorganización hubo".
- "Me estás poniendo negro/a" (al estar enfadado o harto).

COMENTARIOS EN CLAVE DE HUMOR:

- Contar chistes en los que se ridiculiza, se infravalora o se desprecia a las mujeres negras afrodescendientes.
- Hacer bromas denigrantes sobre las características físicas o los estereotipos atribuidos a las mujeres negras muchas veces hipersexualizadas o exotizadas, o erotizadas.

CONCEPCIONES ERRÓNEAS SOBRE LAS PERSONAS NEGRAS QUE SE TRANSMITEN A TRAVÉS DE COMENTARIOS Y CONDUCTAS:

- "Para ser negra eres muy guapa". Se parte de una idea basada en un canon de belleza hegemónico eurooccidental blanco.
- Cuestionar e incluso negar la nacionalidad, lugar de nacimiento u origen de una persona 'no blanca' debido a que por sus características fenotípicas existe resistencia a identificarla como persona nacional española.
- Cuestionar el acento y la capacidad de expresión oral de una persona no blanca debido a que no se la identifica como española.
- Difusión de imágenes a través de redes sociales, en la que se exageran y desvirtúan los genitales deformando su representación en base a estereotipos. Estos se fundamentan falsamente en la "animalidad" de las personas negras y sus supuestas pulsiones sexuales irrefrenables, especialmente de los varones negroafricanos y afrodescendientes.
- Tocar el pelo o la piel de una persona negra sin tener una relación de confianza con ella. Esta conducta está motivada por una altísima curiosidad muy malsana y fundamentada en concepciones racistas sobre la diferencia y/o sobre la ignorancia y la calidad de los pelos afro.

4.2. ¿POR QUÉ SE NIEGA EL RACISMO?

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

Esta falta de reconocimiento de la existencia del racismo actualmente en nuestra sociedad, se configura como un elemento clave del racismo contemporáneo que propicia la negación de esta problemática que, sin embargo, es vivida por aquellas personas a las que se considera como “las otras”. A estas circunstancias se le añade la falta de concienciación de la identificación de los privilegios que tiene la población mayoritaria. Todo ello provoca una ceguera ante el hecho racista. Y el efecto de la negación se plasma en una excusa en admitir, las prácticas sutiles de exclusión, en los círculos más íntimos de la convivencia, en los lugares de ocio segregados, o la simple y capciosa forma de un racismo cultural, basado en la existencia de supuestas incompatibilidades culturales no compartidas socialmente con personas de otras etnias o color de piel.

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

¿Cómo se manifiesta esa negación del racismo?

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

Una vez señalados los motivos principales de la negación del racismo y sus manifestaciones, es necesario también aclarar brevemente **el papel de los afrofeminismos** teniendo en cuenta que estos son puestos en cuestión en el Estado español por una doble vía:

- 👉 Como parte de la estructura ideológica del racismo contemporáneo que niega la posibilidad de existencia de esos racismos más “sutiles” o micro-racismos. Se niegan entonces las discriminaciones específicas que los feminismos afrodescendientes denuncian en sus prácticas cotidianas.
- 👉 Cuestionamientos desde el feminismo blanco hegemónico que supuestamente aglutina todas las discriminaciones en el sujeto “mujer” pero que no tiene en cuenta las especificidades de las que somos consideradas “otras” y en concreto de las “mujeres negro-africanas y afrodescendientes”.

EJEMPLOS DE

DIFERENTES FORMAS DE
NEGACIÓN DEL RACISMO:

MINIMIZAR LA GRAVEDAD DE LA
CONDUCTA/COMENTARIO.

"SI ESO NO ES UN
INSULTO, SON
COSAS DE NIÑOS".

"NO QUERÍA OFENDER AL
DISFRAZARME DE PERSONA
NEGRA EXAGERANDO SUS
RASGOS FÍSICOS".

NEGAR LA MALA
INTENCIONALIDAD
DE LA CONDUCTA
/COMENTARIO.

ESTRATEGIAS DE NEGACIÓN

INVERTIR LA SITUACIÓN,
TILDAR DE EXAGERACIÓN.

"LA EXPRESIÓN
UNA MERIENDA DE
NEGROS NO ES
RACISTA".

"SIEMPRE DICE QUE SE
METEN TODO EL RATO
CON ELLA PORQUE ES
NEGRA".

NEGAR LA CONDUCTA RACISTA

5. EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD ANTIRRACISTA EN CLAVE DE GÉNERO

5.1. EDUCACIÓN PREUNIVERSITARIA

La Universidad como contexto educativo de Educación Superior es el marco en el que se desarrolla esta Guía; no obstante, es necesario reflexionar sobre cuáles son las circunstancias en las que se desarrollan los niveles educativos anteriores, ya que son el paso previo de escolarización obligatoria.

Si tomamos como referencia, en términos globales, el número de alumnado extranjero (Figura 1) podemos observar que el nivel de presencia de este alumnado en los diferentes cursos académicos, va disminuyendo a medida que se avanza de nivel educativo. Además, es también muy representativo que en los niveles superiores de la etapa secundaria no obligatoria haya una mayor presencia de este alumnado identificado como inmigrante en los diferentes Ciclos Formativos que en el Bachillerato. Ello deriva en que el acceso a los estudios universitarios sea más complicado, siendo el de FP de Grado Superior la única vía por la que se podría acceder directamente a la universidad. En consecuencia, la presencia de este alumnado se ve muy reducida en la universidad.

	2010-11	2015-16	2019-20	2020-21
TOTAL	781.141	716.736	862.520	848.513
Enseñanzas de Régimen General	749.288	684.997	821.927	817.347
E. Infantil	133.841	148.718	171.426	159.653
E. Primaria	285.630	253.948	336.881	336.387
Educación Especial	3.649	4.166	4.994	5.234
ESO	220.052	170.399	188.980	186.874
Bachillerato	43.918	46.439	43.965	45.144
Ciclos Formativos FP Básica	-	10.564	10.800	11.877
Ciclos Formativos FP Grado Medio	27.197	31.123	31.290	35.331
Ciclos Formativos FP Grado Superior	18.274	18.524	29.769	32.699
Programas de Cualificación Profesional Inicial ⁽¹⁾	16.727	23	-	-
Otros Programas Formativos	-	1.093	3.822	4.148
Enseñanzas de Régimen Especial	31.853	31.739	40.593	31.166

Figura 1. Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2021). *Datos y cifras. Curso escolar 2021/22*. p.8. Secretaría General Técnica

Cabe destacar también que no todas las personas negras que viven en el estado español son migrantes; hay muchas personas negras que han nacido ya en España, sin embargo, hoy en día a estas personas se les cuestiona y niega constantemente su origen de manera constante ⁽⁹⁾. Además, tampoco todas las personas migrantes son negras o proceden de un mismo origen geográfico. Por otro lado, hay que tener en cuenta también que en muchas de las investigaciones que se desarrollan en torno a interculturalidad y racismo los análisis se realizan desde la condición de extranjería, lo que conlleva a su vez que de nuevo no se incluya la realidad de las personas negras españolas afrodescendientes.

Finalmente, también es necesario señalar lo que implica la carencia tanto de estudios sobre la realidad de las personas afrodescendientes en España como de datos estadísticos sobre el número de personas de esta comunidad. Respecto a esta última cuestión, la legislación española impide recoger datos estadísticos sobre la *raza*, algo que no ocurre en otros países anglosajones o latinoamericanos. En España es un debate actual en disputa, ya que desde diferentes organizaciones y la sociedad civil se reivindica la recopilación de esta información con la intención de poder generar medidas políticas adecuadas a las necesidades reales de esta comunidad.

En el estudio de Barbosa et al. (2020) ⁽¹⁰⁾ sobre el conocimiento y aproximación de las personas negras, africanas y afrodescendientes en España, la valoración estadística aproximativa sobre la presencia de alumnado afrodescendiente matriculado en la enseñanza no universitaria es de 70.434 personas. Este análisis se hace entre otros criterios metodológicos a partir del patrón migratorio seguido en los países de origen procedentes de África, América Central, del Sur y Caribe y de América del Norte. En los resultados estimativos del mismo se obtiene que la mayor proporción del alumnado procede del continente africano, destacando que el 27,85% de la totalidad de la muestra provienen de Nigeria y Senegal. No obstante, a pesar de que se trata de una investigación aproximativa, los resultados hay que analizarlos con mucha prudencia debido las limitaciones metodológicas tal y como se reconoce en la publicación, pero aunque la cuantificación no sea exacta nos permite tener una perspectiva global que pone en evidencia la presencia de esta comunidad en el sistema educativo y la necesidad de la implementación de nuevos estudios que arrojen luz a las lagunas de conocimiento existentes en torno a esta comunidad en nuestro contexto.

Por otro lado, existen diferentes discriminaciones que se generan hacia la comunidad afrodescendiente en España que son reconocidas y reivindicadas desde diferentes espacios. En este sentido, en el informe emitido en 2016 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se refleja la preocupación con relación a la discriminación estructural a la que se ven sometidas las personas afrodescendientes en el ámbito educativo español y en otras áreas como el empleo y la participación política. Dicho Comité tiene por misión velar por el cumplimiento de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

(9) Al respecto se puede consultar la investigación realizada por Cea D'Ancona, M. A. y Vallés Martínez, M. (2021). *Aproximación a la población africana y afrodescendientes en España. Identidad y acceso a derechos*. Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/Documents/Aproximaci%C3%B3n%20a%20la%20poblaci%C3%B3n%20africana%20y%20afrodescendiente%20_resumen_ejecutivo.pdf

(10) Barbosa, F. et al. (2020) *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0128.htm

Como recomendaciones para lograrlo se sugiere que (Naciones Unidas, 2018, p. 16):

- 👉 "Se tomen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas afrodescendientes que posibilite su participación en el sector público.
- 👉 Se divulgue a través de campañas educativas la información relativa a los periodos de esclavitud y colonización, así como la discriminación racial que reciben las personas afrodescendientes.
- 👉 Se favorezca la implicación de las comunidades afectadas a través del diálogo sobre temáticas como esclavitud, trata trasatlántica, así como las consecuencias vigentes.
- 👉 Se garantice una educación equitativa y uniforme, así como una distribución equilibrada del alumnado diverso, que elimine la problemática existente en España de escuelas "gueto" en las que se concentran un alto porcentaje de estudiantes de comunidades minorizadas (gitanos y migrantes)".

Por otro lado, en el informe de Naciones Unidas del 2018, desde el ámbito educativo, se sigue insistiendo en los siguientes aspectos:

- 👉 "El Gobierno debería revisar asiduamente los libros de texto y otros materiales educativos para asegurarse de que reflejen con precisión los hechos históricos relativos a tragedias y atrocidades del pasado, en particular la esclavitud, la trata de esclavos africanos y el colonialismo".

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

En definitiva, tal y como se ha reflejado, es necesario contar con conocimiento real sobre este grupo social y la realidad que viven y se debe garantizar una educación que ofrezca las mismas oportunidades para todas las personas, de manera equitativa y equilibrada y desde un enfoque basado en la justicia curricular, tal y como se expone en el siguiente párrafo:

"Desde la educación se debe contribuir a la construcción de una sociedad democrática, justa e igualitaria que prepare al individuo para su incorporación en la sociedad favoreciendo el fomento de una justicia curricular educativa y acorde a una sociedad democrática cada vez más diversa también desde una perspectiva étnica y "racial". Esto implica que se garantice el tratamiento de los contenidos desde el punto de vista de los grupos históricamente marginados y situados fuera de la norma de un determinado contexto histórico y social, como es el caso de las personas africanas y afrodescendientes, en coherencia con las sugerencias emitidas por Naciones Unidas (1992)" ⁽¹¹⁾.

(11) Rocu, P. (2020) *Nuevos Desafíos para el profesorado: Inclusión educativa en la diversidad desde la perspectiva afrodescendiente*. En Seminario sobre el Legado de las personas africanas y afrodescendientes a España p.34. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

Uno de los elementos clave para el alcance de estas metas es la formación del profesorado y la inclusión explícita en el currículum educativo de estos contenidos tanto a nivel conceptual, como procedimental y actitudinal. Estas son cuestiones muy demandadas por la comunidad negro-africana y afrodescendiente en España, especialmente en lo que se refiere a su tratamiento en materias como Historia. En este sentido el actual presidente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, Antumi Toasijé, doctor en Historia, Cultura y Pensamiento y primer presidente afro que ocupa este cargo, contempla el ámbito educativo como uno de los frentes importantes de trabajo en su mandato para que se visibilice la relación existente entre España y África en los contenidos de todos los niveles educativos así como el conocimiento de la historia de otras comunidades y pueblos invisibilizados. En definitiva esto permitiría incorporar una visión alejada de la hegemónica eurocéntrica que deje manifiesto que la diversidad no es una cuestión contemporánea sino que ha sido una constante en la Historia de España ⁽¹²⁾.

Por otra parte, es necesario contemplar la demanda solicitada desde la comunidad afrodescendiente en España sobre la necesidad de regular la normativa de los incidentes racistas en los centros educativos, a través de protocolos que atiendan de manera clara y precisa a las especificidades del alumnado negro-africano y afrodescendiente. Esta petición se corroboró el 21 de febrero de 2022 por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) ⁽¹³⁾ a través de una serie de recomendaciones con medidas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antiafro y otras formas conexas de intolerancia y fomentar la comprensión de los valores positivos de la diversidad social. De manera textual, y ante el aumento de la discriminación racial en el contexto educativo en dicho informe se expone lo siguiente:

Otro hecho de grave preocupación es la existencia de acoso escolar con motivación étnica o racial en las aulas. El conocido como bullying racista y xenófobo está presente en los centros educativos de una forma creciente atendiendo a los informes disponibles como reflejo del aumento del racismo y la xenofobia en nuestra sociedad, de la cual el ámbito educativo no es ajeno. La ausencia de una normativa específica que establezca protocolos unificados contra el acoso escolar, ya que la implementación de protocolos es competencia de las diferentes Comunidades Autónomas, así como la escasa presencia de personas, en los ámbitos de decisión educativa y del profesorado, pertenecientes a los grupos de población que sufren con más asiduidad la discriminación racial y étnica, son carencias que deben ser atendidas para lograr una sociedad más inclusiva (p. 2).

No obstante, a pesar de la necesidad de mejora de estos protocolos en el ámbito educativo, para minimizar el problema es necesario dirigirse al origen del mismo y atajarlo a través de la prevención como medida de intervención previa que puede generar la mejora de la convivencia ⁽¹⁴⁾.

(12) Entrevista a Antumi Toasijé. Universidad de Alcalá. Uah.esnoticia. (30-12-2020) *Las transformaciones solo se lograrán con la cooperación interafricana: la colaboración de personas que sean capaces de superar sus diferencias en pos de un objetivo superior*. Disponible en <https://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/entrevista/las-transformaciones-que-necesitamos-solo-podran-lograrse-con-la-cooperacion-interafricana-la-colaboracion-de-diferentes-personas-que-sean-capaces-de-superar-sus-diferencias-en-pos-de-un-objetivo-superior>

(13) CEDRE (2022). *Recomendación del CEDRE sobre medidas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antiafro y otras formas conexas de intolerancia y fomentar la comprensión de los valores positivos de la diversidad social y cultural en España en el ámbito educativo*. Recuperado de https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2022/pdf/Recomendacion_medidas_prevenir_el_racismo_ambito_educativo.pdf

(14) García Medina, R. (2018). *Inclusión y convivencia para prevenir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia: uno de los retos principales de nuestro sistema educativo*. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming social*, 2, 53-65.

5.2. LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

La universidad cuenta con un alumnado cada vez más diverso desde una perspectiva étnico-co-“racial”. En el caso del alumnado negro, africano o euroafricano, y como ya se ha comentado anteriormente, no hay datos estadísticos que confirmen esta información. No obstante, en el estudio de Cea D`Ancona y Vallés Martínez (2021) queda reflejada su presencia. En esta investigación participó una muestra de 1369 personas negras, africanas y afrodescendientes que en su mayoría eran jóvenes de mediana edad y con un nivel educativo medio alto. Aunque el estudio no tenía la intención de describir a la totalidad de la población de la comunidad señalada ya que muchas personas quedaron excluidas debido al método de encuesta online seguido, sí resultó muy significativo que participara la población menos representada en los medios de comunicación que además tiene un nivel menor de presencia en el imaginario colectivo, y que, en definitiva, se trataba de un perfil menos visibilizado socialmente.

Por otro lado, en los resultados del estudio de Mamadou et al. (2021) se constata que un 43% de las 320 mujeres africanas y afrodescendientes que participaron de diferentes ciudades de España han experimentado discriminación por su color de piel dentro del contexto educativo. El nivel de estudios de las informantes fue variado (35% con educación general básica, 15% estudios de bachiller, 14% formación profesional, 20% estudios universitarios 12% estudios de máster y 4% estudios de doctorado) cuestión que refleja discriminación en los diferentes niveles educativos.

Estos resultados evidencian que la presencia de este alumnado en los ámbitos educativos superiores es una realidad y que la mujer negra, africana o afrodescendiente también forma parte de ella y que en muchos casos hay una discriminación percibida por la diferencia fenotípica. Ahora bien, si nos centramos en una perspectiva más general en España, muchas de estas mujeres universitarias son protagonistas y alguna incluso también es impulsora de los movimientos afrofeministas que se están desarrollando en España, cuya repercusión ha ido creciendo en los últimos años. Las redes sociales y las nuevas tecnologías de la comunicación permiten atravesar fronteras y se han configurado como los medios que han permitido que mujeres de diferentes partes compartan experiencias, reivindicaciones, encuentros virtuales y físicos y espacios de apoyo y autocuidado. Pero además de cuestiones como estas también han generado un intercambio de conocimiento sustentado en diferentes bases teóricas como los afrofeminismos (del sur global, africanos y afroamericanos) ⁽¹⁵⁾ cuestionando muchas de las estructuras impuestas del ideario feminista occidental con las que no se sienten identificadas.

Desde el centro de este movimiento y visibilizando este debate y las diferentes cuestiones con las que se conecta de forma paralela, se ha generado también una producción cultural por parte de varias de estas mujeres en torno al mismo que ha favorecido la difusión de estos discursos y narrativas desde diferentes ámbitos.

(15) Ortega, E. (Mayoko). (2019) *Afrofeminismos: Negra sí, negra soy*. En J. Fernández. *Feminismos. Miradas desde la diversidad*. (pp 117-131) Editorial Oberon

En los últimos años se han creado revistas como la Revista en línea *Afroféminas* en el 2014 que visibiliza y da voz a mujeres negras y afrodescendientes con un enfoque afrofeminista que está teniendo un gran impacto a nivel internacional. Se han publicado libros como por ejemplo *Las que se atrevieron* o *Hija del Camino* de Lucía Asué Mbomío, periodista, escritora y guionista; o *Viviendo en modo Afroféminas* de Antoinette Torres Soler, directora y fundadora de la *Revista Afroféminas*, o los libros de *Ser mujer negra en España* y *Minorías* de Desireé Bela-Lobedde, escritora y comunicadora, así como también la compilación de varias autoras bajo el título de *Metamba Miago. Relatos y saberes de mujeres afroespañolas* de Deborah Ekoka Herrandis, así como también el libro de Abui Nfumea *Afrofeminismo: 50 años de lucha y activismo de mujeres negras en España (1968-2018)*. No obstante, es necesario también destacar las contribuciones realizadas por Remei Sipi, escritora, editora y educadora a quien se la podría considerar como una de las precursoras del afrofeminismo en España. Ella ha escrito obras como *Les dones mi-grades*, *Inmigración y género* o *Mujeres Africanas: más allá del tópico de la jovialidad* entre otros, y está comprometida con un activismo que se remonta a la década de los 80 del siglo pasado.

Una década después a esta, ya en los años 90, Isabel Cardoso impulsa la revista *África Negra* en Madrid y, en Barcelona Lucrecia Ndong impulsa la revista *Tam Tam*. Además, si nos remontamos al siglo XIX en Cuba, siendo provincia española, se publicaba la revista *Minerva* también distribuida en España y dirigida a la mujer negra ⁽¹⁶⁾, de lo que se desprende que las contribuciones al movimiento se remontan a épocas anteriores.

Actualmente, también dentro del ámbito escénico artístico destacan mujeres que alternan su profesión con su militancia, aunque en algunos momentos ambas tareas convergen como son Silvia Albert Sopale, actriz y directora teatral, fundadora de la Compañía de Teatro *No es país para negras* que ha lanzado diferentes Obras de teatro como *No es país para negras*, *Blackface* y *otras vergüenzas* o *Parad de pararme*. También, Assari Bibang, es actriz, escritora y cómica interpreta en diferentes monólogos como *La batalla más negra* o *Humor Negra*. Centrándonos en el espectáculo musical son también notables las contribuciones aportadas Concha Buika, cantante, compositora y escritora, o por Astrid Jones, que también es actriz. Dentro del ámbito artístico plástico se puede destacar a Angelica Dass con su exitoso proyecto fotográfico *Humanae* creado en 2012, la pintora Montserrat Anguiano o la artista plástica Gertrudis Rivalta, así como también la presencia de Elvira Dyangani siendo la primera mujer que dirige el MACBA (Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona).

Es también importante valorar el impulso concedido a estos discursos en los últimos tiempos en el ámbito político de la mano de mujeres como Rita Bosaho Gori, que fue la primera mujer afroespañola diputada en el Congreso y actualmente es la Directora General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial perteneciente al Ministerio de Igualdad. Así mismo, Basha Changuerra, diputada del Parlamento de Cataluña, y que se enmarcan en el impulso y desarrollo de diferentes iniciativas afrofeministas en el ámbito asociativo, o Jessica González, diputada también del Parlamento Autonómico en Cataluña.

(16) Mariño, H. Entrevista a Abui Nfumea (09/05/2021). Abuy Nfubea: *Las mujeres blancas llegaron a las instituciones, pero las señoras negras que limpian sus casas siguen viviendo en el siglo XVIII*. Revista Público. Disponible en: <https://www.publico.es/entrevistas/feminismo-afro-abuy-nfubea-mujeres-blancas-llegaron-instituciones-senoras-negras-limpian-casas-siguen-viviendo-siglo-xviii.html>

Desde el ámbito académico y científico se han ido generando también un conjunto de publicaciones e informes en las que se abordan cuestiones de *raza* y género de forma específica o tratada a la par que otros temas vinculados a la afrodescendencia y la negritud enmarcados en diferentes contextos institucionales tanto dentro como fuera de la academia. Desde la academia se debe destacar el trabajo de la doctora Esther (Mayoko) Ortega, profesora de la Universidad Tufts-Skidmore Spain siendo el afrofeminismo una de sus líneas principales de trabajo; también, Trifonía Melibea Obono desde el universo hispanófono africano, profesora de la Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial, pero con gran influencia en el contexto español o la Dra. Aida Bueno Sarduí, experta en culturas afrodescendiente en América latina. Es necesario también los trabajos desarrollados por Fernando Barbosa, profesor de Antropología Social la UCM, cuyas líneas de investigación se centran en el estudio del colonialismo, género, migraciones y cuidados y los feminismos poscoloniales africanos. De la misma manera, en el ámbito educativo se deben señalar los proyectos impulsados por la doctora Patricia Rocu en la Facultad de Educación de la UCM para visibilizar en el contexto universitario y formar al futuro profesorado desde un enfoque afrocentrado y con líneas de investigación basadas en pedagogías expresivo-corporales para la formación del profesorado y la inclusión educativa desde perspectiva étnico-racial, y el trabajo de género en Educación Física. También destacan los de la doctora Ana Cebrián con su tesis sobre *Etnoeducación y artivismo: aplicaciones de la educación artística contemporánea no formal en el colectivo afroespañol (2015)*, profesora en la Facultad de Educación de la UCM, co-fundadora del *Espacio Festival Conciencia Afro*, que diseña e implementa proyectos de arte+educación transcultural en museos y centros de arte.

Fuera de la Academia también se han desarrollado estudios e investigaciones promovidos por diferentes instituciones como el editado por el Equipo del *Decenio Afrodescendiente en España* que aborda de manera específica la situación de la mujer, titulado *Mujeres africanas y afrodescendientes en España*. Análisis de los factores de discriminación en el acceso a la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales (Mamadou, Mamadou y Chaqués Serrano, 2021) desarrollados por el *Movimiento por la Paz* y que es impulsado por el Equipo del *Decenio Afrodescendiente en España* coordinado por Isabelle Mamadou o los ya mencionados e impulsados por el *OBERAXE Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente* (Barbosa et al, 2020), o el avalado por la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad, *Aproximación a la población africana y afrodescendientes en España*. Identidad y acceso a derechos (Cea D`Ancona y Vallés Martínez, 2021).

En otro orden de cosas, y en una sociedad como la que vivimos, las exigencias al cuerpo de la mujer desde una perspectiva estética son diversas y en el caso de la mujer negra se añaden otras imposiciones. En este sentido, es necesario destacar diferentes acciones de empoderamiento y reflexión que han tenido gran impacto en la comunidad afro en general y en las feminidades negras en particular como el trabajo de difusión, visibilización y reflexión llevado desde el llamado activismo estético, impulsado en España por Desirée Bela-Lobedde o el documental *Gente de pelo duro* dirigido por Tony Romero. Desde estos trabajos se muestra la potente carga simbólica que posee el pelo afro desde una perspectiva de identidad, de lucha y empoderamiento y canon de belleza.

De forma paralela al crecimiento de esta corriente cultural, en la comunidad afrodescendiente, cada vez más organizada, proliferan también diferentes Asociaciones y Festivales como el de *Conciencia Afro* en Madrid, o *Black Barcelona* en la ciudad condal, que se configuran como punto de encuentro a través del que se desarrollan diferentes actividades, con temáticas como las que se abordan en las diferentes disciplinas del movimiento socio-cultural descrito y asociadas por tanto a la experiencia diaria, discriminaciones cotidianas en diferentes ámbitos

(educación, sanidad, vivienda,..), reflexionar sobre la historia silenciada y significativa para la comunidad afrodescendiente o sobre la identidad, entre otras cuestiones.

De la misma manera, y poniendo el foco centrado en la mujer, también se han desarrollado diferentes asociaciones y espacios de encuentro con acciones de debate y reflexión sobre temas como los afrofeminismos, la realidad de la mujer en la cotidianidad actual en el contexto español, tanto en lo personal como en lo profesional y la posición que ocupa entre otras. Estas asociaciones y grupos configurados por feminidades negras ⁽¹⁷⁾ y afrodescendientes en el contexto español poseen las siguientes características:

Las formas de organización y activismo que estos grupos realizan se pueden englobar bajo el nombre de afrofeminismos. Lo nombramos en plural porque son proyectos diversos, inestables y en muchos casos, afortunadamente, más preocupados por la práctica política que por definirse. Son en su mayor parte espacios de búsqueda y empoderamiento personal y colectivo de feminidades negras y afrodescendientes, mujeres consideradas jóvenes y extremadamente diversas respecto de su condición migratoria o ya nacidas en territorio español, algo que no confiere automáticamente la condición de ciudadanía. Muchas declaran que su práctica es interseccional e incorporan la disidencia sexo-genérica como un elemento importante de sus experiencias, que como ya hemos visto, es el lugar desde el que se elabora el pensamiento feminista negro, así como gran parte de los afrofeminismos propiamente africanos. Algunos de los espacios mencionados no son solo de feminidades negras y afrodescendientes, lo que responde también a las prácticas no excluyentes de varias de las propuestas teóricas del afrofeminismo africano. (Ortega, ·2020, p.129).

En definitiva, se han ido construyendo relatos y discursos renovados en las nuevas formas de conocerse y reconocerse como mujer negra. Se trata de nuevas narrativas que también han aterrizado en el seno de algunas universidades, constituyéndose formalmente como asociaciones como es el caso de *Kwanzaa. Asociación afrodescendiente Universitaria de la UCM*, así como la implicación de muchas universitarias y universitarios en el tejido asociativo afrodescendiente al margen del contexto de la educación superior, pero desde el que también contemplan las necesidades que tienen en el mismo. Estos movimientos emergentes son el reflejo de una lucha, que por un lado se manifiesta de una manera más global y de la necesidad de transformar la realidad social desde un sentido más amplio cuestionando el feminismo hegemónico y reclamando su espacio y el reconocimiento de sus aportaciones a este feminismo occidental, y por otro lado y desde un espacio más concreto, la necesidad de que ese cambio aterrice en un contexto institucional como es el universitario, bajo diferentes planteamientos entre los que se incluye, por ejemplo, la posibilidad de tener espacios seguros para sus miembros, formativos, de autocuidados y crecimiento personal.

Sin querer entrar a desarrollar en profundidad las diferencias existentes entre el feminismo y el afrofeminismo, es cierto que desde este se ha criticado a la Academia y a su postura con respecto al rechazo de la inclusión de la variable *raza* en su discurso y jerarquizando las categorías identitarias y a las opresiones priorizando siempre el género como eje central frente a otras (Viveros, 2016) ⁽¹⁸⁾. No obstante, en los últimos años poco a poco se está produciendo un aumento de la realización de eventos académicos en los que se invita a activistas afro a conferencias, charlas, jornadas y cursos a las universidades en las que se abordan estas temáticas

(17) Entre otras, algunas de estas asociaciones son las siguientes: Biznegrá, Voces de África, Afrogallegas, Muj-Afri-Asturias, Save a Girl save a generation, Afroféminas, AfroFem Koop, Raícex, Afromurcia en movimiento, Flor de África. Para más información se puede consultar el estudio de Cea d'Ancona y Vallés (2021).

(18) Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>.

desde el discurso de los márgenes, cuestión que no solo favorece una visión más completa ya que las temáticas abordadas quedan sustentadas tanto desde la parte teórica como la experiencial, sino que pone de manifiesto que desde la academia se empieza a adoptar una actitud abierta, de escucha, de reflexión crítica y autocrítica en la que la mujer negroafricana, afrodescendiente o euroafricana deja de participar en este debate de forma pasiva.

Desde el contexto universitario como institución pública y comprometida con la mejora y transformación social, se debe dar respuesta a las necesidades y preocupaciones concretas que esta comunidad experimenta. Las desigualdades vividas por las mujeres negras, africanas, afrodescendientes y euroafricanas en el contexto universitario deben ser conocidas, reconocidas, adoptando medidas que se apoyen en un modelo intercultural antirracista en clave de género en el que se requiere que se tomen en cuenta sus principios. Este modelo debería impregnar toda la estructura universitaria y llegar a todos los miembros de la comunidad educativa a través del desarrollo e implementación de diferentes medidas.

En este sentido, las recomendaciones propuestas en el informe emitido por el CEDRE ⁽¹⁹⁾ señalado anteriormente, contemplan diferentes tipos de discriminaciones entre las que se incluyen la múltiple e interseccional y principalmente la de género. Además de estas cuestiones, tal y como se muestra a continuación, se sugieren también otras dirigidas al ámbito universitario:

a. Profundizar en los contenidos sobre la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antiafro y otras formas conexas de intolerancia, la discriminación múltiple e interseccional, y especialmente la de género, comprender el fenómeno de las migraciones, identidades y atención a la diversidad en los 7 grados de Educación Primaria e Infantil y en la Maestría Universitaria en Formación del profesorado de Educación Secundaria.

b. Incluir en el catálogo oficial de enseñanzas universitarias maestrías y doctorados específicos sobre historia y cultura del pueblo gitano en España, las comunidades africanas y afrodescendientes en España y el conocimiento de África y sus diásporas, el pueblo judío y su legado sefardí, la historia y la cultura de las comunidades árabes, indígenas americanas y asiáticas.

c. Promover que dichas maestrías y doctorados cuenten con profesorado integrante de los grupos poblacionales o étnicos mencionados en el punto 8.1.a, según sea el caso.

d. Fomentar la introducción de las más recientes perspectivas de los estudios sobre diversidad social y cultural en las carreras afines.

e. Revisar e incluir contenidos específicos sobre la historia del esclavismo y la participación de España en dicho sistema en el pasado, así como de las resistencias contra el mismo, teniendo especial cuidado de que tales contenidos no induzcan a la victimización del alumnado de ascendencia africana (pp. 6-7).

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta ahora, desde el punto de vista social se podrían minimizar estas desigualdades a través de acciones formativas y de sensibilización para todos los miembros de la comunidad educativa y el diseño y adopción de protocolos que ofrezcan garantía contra las violencias racistas. Respecto al diseño de protocolos, cabe destacar la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de *convivencia universitaria* ⁽²⁰⁾ publicada recientemente el 25 de febrero de 2022 en el BOE. En dicha Ley se hace mención explícita a la **perspectiva interseccional** que debe ser incorporada desde el enfoque de género. Además, se considera que este enfoque de género es uno de los principios básicos que las universidades deben contemplar para hacer frente a las situaciones de violencia o discriminación y asegurar de esta manera los derechos de las personas que convivan además con cualquier otra desigualdad social.

(19) CEDRE (2022). Recomendación del CEDRE sobre medidas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antiafro y otras formas conexas de intolerancia y fomentar la comprensión de los valores positivos de la diversidad social y cultural en España en el ámbito educativo. Recuperado de https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2022/pdf/Recomendacion_medidas_prevenir_el_racismo_ambito_educativo.pdf

(20) Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/25/pdfs/BOE-A-2022-2978.pdf>

En esta Ley también se señala que, "además de la formación del alumnado, se debe fomentar su espíritu crítico y la extensión de la cultura como funciones ineludibles de la institución universitaria" (p. 22381), todo ello dentro de un marco en el que las universidades deben aprobar sus propias normas de convivencia en las que se adopten medidas primarias preventivas de sensibilización y formación, y medidas secundarias que guíen los procedimientos que encaucen las quejas y denuncias por discriminación facilitando también apoyo a las víctimas. Incluso en esta Ley se recoge la adopción de medidas afirmativas como opción para favorecer a los grupos vulnerables, sugerencia que también es señalada en el ya mencionado informe emitido por el CEDRE. En consecuencia, el reconocimiento explícito de esta perspectiva interseccional a nivel legislativo favorece la creación de un marco propicio en el que se pueda desarrollar una normativa específica de convivencia para las mujeres negras, africanas, afrodescendientes o euroafricanas entre otras, con la que se garantice un espacio seguro frente a cualquier tipo de discriminación étnico-racial en clave de género.

Por otro lado, desde el ámbito más académico, es necesario también facilitar formación específica al profesorado para que cuente con herramientas e incorpore la implementación de pedagogías feministas interseccionales, antirracistas y de justicia curricular que fomenten una educación de calidad en igualdad de condiciones para todas las personas. Las pedagogías feministas interseccionales se apoyan en el análisis situado de las relaciones de poder que no se reduce exclusivamente a un enfoque exclusivo desde el sexismo, sino que el planteamiento va más allá articulándose en torno a otras categorías identitarias. El conocimiento, lejos de ser neutral debe ser entendido como un conocimiento situado, y esta pedagogía debe ser afectiva y abordada desde el pensamiento crítico ⁽²¹⁾.

Finalmente, tal y como señala Mbadiang ⁽²²⁾, y considerando la sociedad global en la que vivimos, también es necesario tener en consideración la internacionalización de la universidad, valorando las aportaciones que pueden realizar también a la misma los y las estudiantes e investigadores/as africanos. De esta manera, la universidad adquiriría un compromiso en la transformación desde la que se promueva un espacio verdaderamente intercultural.

Para poder implementar las cuestiones abordadas hasta ahora desde un plano teórico, a lo largo del siguiente apartado se exponen diferentes herramientas con las que incorporar esta perspectiva afrocentrada en clave de género, con la posibilidad de implementarse tanto a nivel académico como extracadémico dentro del contexto universitario. No obstante, más allá de las cuestiones didácticas, organizativas y las sugerencias propuestas, la posibilidad de transformación no será real sin que haya una modificación en aspectos actitudinales, cognitivos de valores y creencias (Froufe, 1994) ⁽²³⁾.

(21) Troncoso Pérez, L., Follegati, L. y Stutzin, V. (2019) *Más allá de una educación no sexista: aportes de pedagogías feministas interseccionales*. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-15.

(22) Mbadiang, T. (2021) *La integración de los universitarios africanos en las universidades españolas*. En J. Madangi (Ed.) *La inmigración africana ante la integración en España* (pp. 99-116). Edición Punto Didot.

(23) Froufe, S. (1994) *Hacia la construcción de una Pedagogía de la Interculturalidad* en *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 97, pp 161-176. Cáritas Española, Madrid.

6. RACISMOS COTIDIANOS: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCLUSIVAS EN CLAVE DE GÉNERO

En este apartado se identifican diferentes manifestaciones racistas experimentadas dentro del contexto universitario por alumnas afrodescendientes, que han sido detectadas a partir de las categorías de análisis extraídas de 10 entrevistas. Los datos recogidos han facilitado un acercamiento hacia sus realidades. Las estudiantes, con edades comprendidas entre 20 y 28 años, proceden de diversos lugares de nacimiento como Madrid, Palma de Mallorca, Senegal, San Sebastián, Guinea Ecuatorial o Guinea Conakry. A su vez, presentan variedad en su origen materno y paterno (España, Guinea Ecuatorial, Mali, Senegal, República Democrática del Congo) y en dos casos, son fruto de relaciones interétnicas. Además de estas características, muestran diversidad en relación a sus identidades, a cómo se sienten representadas, autodenominándose con uno o varios términos como afrodescendiente, negra, afro, mestiza, española, africana o senegalesa.

En relación a la enseñanza que están cursando, provienen de diferentes Estudios de Grado como Sociología, Trabajo Social, Ciencias Biomédicas (Biomedicina), Física, Ciencias Políticas y de la Administración, Bioquímica, Filología hispánica y, de Estudios de Postgrado como el Máster en Inmunología de Enfermedades Infecciosas o Máster en bioestadística, procedentes de diferentes Universidades de España.

A continuación, se muestran tanto la herramienta de apoyo para la identificación y eliminación del racismo, como las diferentes discriminaciones raciales ⁽²⁴⁾ detectadas, vinculadas al testimonio literal expresado por las estudiantes entrevistadas, que evidencia cada uno de los problemas. Por un lado, se presentan los generados en los contextos académicos relacionados con la actividad docente de manera directa. Y por otro lado, aquellos que exponen los problemas producidos en las interacciones sociales que pueden desarrollarse en el contexto universitario, y en otros contextos sociales. De forma paralela se ofrecen algunas medidas y soluciones a adoptar, para finalizar con la presentación de una herramienta cuyo propósito es identificar los racismos cotidianos y la manera de eliminarlos.

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

HERRAMIENTA DE APOYO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ELIMINACIÓN DEL RACISMO

¿Cómo reconocer y eliminar los racismos cotidianos?

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

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

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

¿Cómo identificar los racismos?

a. Valoración del nivel de privilegio y ventajas personales comparándolas con las personas racializadas, mediante las siguientes preguntas:

- 👉 Si no soy una persona racializada, ¿me harían este comentario?
- 👉 Si no soy una persona racializada, ¿mostrarían esta actitud hacia mí?
- 👉 Si no soy una persona racializada, ¿se comportarían así conmigo?

b. Empatizar poniéndose en la otra piel, identificando las emociones que producirían vivir en primera persona situaciones con presencia de racismos cotidianos a través de la formulación de las siguientes preguntas:

- 👉 Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar este comentario sobre las personas del grupo al que pertenezco?
- 👉 Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar este chiste o broma sobre las personas del grupo al que pertenezco?
- 👉 Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al comprobar esa reacción hacia mí?
- 👉 Si no soy una persona racializada, debería preguntarme ¿cómo me sentiría al escuchar/ver tantas veces, en tantos contextos y por personas diferentes expresiones/actitudes como esas?

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

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

👉 Actitud de cambio

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

👉 Perpetuación de la actitud

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

SALIDA

VENTAJAS

¿YO RECIBIRÍA UN COMENTARIO COMO ESTE?
¿MOSTRARÍAN ESA ACTITUD HACIA MÍ?
¿SE COMPORTARÍAN ASÍ CONMIGO?

NO

SENTIMIENTOS

¿CÓMO ME SENTIRÍA AL ESCUCHAR ESTE COMENTARIO SOBRE LAS PERSONAS DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCO?
¿CÓMO ME SENTIRÍA AL ESCUCHARLO TANTAS VECES Y EN TANTOS CONTEXTOS DIFERENTES?
¿CÓMO ME SENTIRÍA AL COMPROBAR ESA REACCIÓN HACIA MÍ?
¿CÓMO ME SENTIRÍA AL ESCUCHAR ESE CHISTE O BROMA?



STOP

CREENCIAS

¿A LAS PERSONAS NEGRAS LA SOCIEDAD LES ATRIBUYE ESTE ESTEREOTIPO?
¿SE TIENE LA IDEA EN GENERAL DE QUE LAS PERSONAS NEGRAS TIENEN ESTA CARACTERÍSTICA EN CONCRETO, FORMA DE SER O FORMA DE HACER?
¿ESTA PERSONA NEGRA EN CONCRETO TIENE ESTAS CARACTERÍSTICAS ESTEREOTIPADAS?

SI



RECONOCIMIENTO DE LA PRESENCIA DE RACISMOS SUTILES EN LA COTIDIANEIDAD



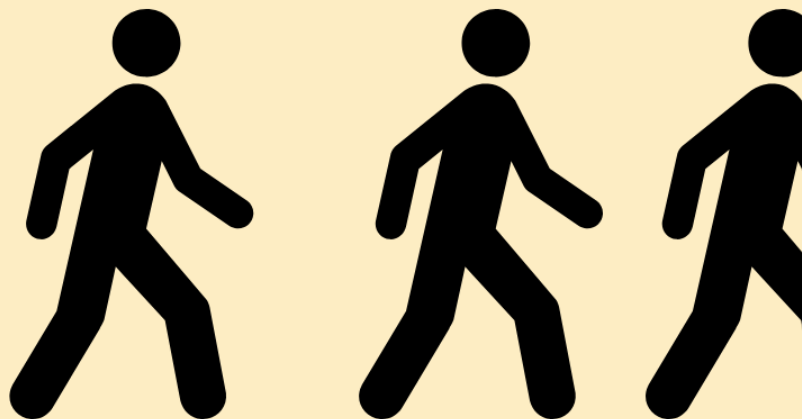
HERRAMIENTA DE APOYO
PARA LA IDENTIFICACION Y
ELIMINACION DEL RACISMO.

Figura 2. Elaboración propia.



PERPETUAR LA ACTITUD
ESFUERZO POR IDENTIFICAR
Y TENER PRESENTES LOS ERRORES
DEL IMAGINARIO HEGEMÓNICO
SOBRE LAS PERSONAS NEGRAS

ACTITUD DE CAMBIO
ESFUERZO POR IDENTIFICAR
Y TENER PRESENTES LOS ERRORES
DEL IMAGINARIO HEGEMÓNICO
SOBRE LAS PERSONAS NEGRAS



**PREJUICIOS
ESTEREOTIPOS
CONDUCTAS
COMENTARIOS
BROMAS**



LA VOZ DE LAS ALUMNAS
AFROUNIVERSITARIAS

"ME ACUERDO QUE SE EXPLICÓ LO DE HENRIETTA LACKS LO DE LA SEÑORA QUE DICE LO DE LA MUJER NEGRA (...). HENRIETTA LACKS, FUE UNA SEÑORA NEGRA, TUVO CÁNCER CERVICAL Y SE ROBARON SUS CÉLULAS PARA CREAR LA PRIMERA LÍNEA CELULAR Y MORTALES Y ESAS CÉLULAS SE HAN UTILIZADO PRÁCTICAMENTE UN MONTÓN DE VACUNAS, UN MONTÓN DE AVANCES CIENTÍFICOS ESTÁN BASADOS EN EL USO DE ESTAS CÉLULAS Y ESTO SÍ QUE NOS LO EXPLICÓ UN PROFESOR, PERO YA ESTÁ, NADA MÁS, NO ME SUENA, NO, LA VERDAD QUE NO ME SUENA QUE SEAN DE MÁS DE CIENTÍFICOS NEGROS O PERSONAS NEGRAS RELEVANTES" (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).



FOCO DE ATENCIÓN

PRESENCIA DE
CIENTÍFICAS
NEGRAS EN LA
CIENCIA

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

VISIBILIZAR LA PRESENCIA Y CONTRIBUCIONES REALIZADAS POR MUJERES NEGRAS A LA CIENCIA ES TAMBIÉN POSIBLE EN OTRAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO QUE NO ESTÉN INCLUIDAS EN LAS CIENCIAS SOCIALES SIN QUE SE HAGA DE MANERA EXCEPCIONAL Y SE PUEDA NORMALIZAR LA DIFUSIÓN DE ESTE CONOCIMIENTO.

VISIBILIZACIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES NEGRAS Y SUS APORTACIONES A LOS DIFERENTES CONTEXTOS CULTURALES SIN REDUCIRLO AL CONTEXTO MÁS CONOCIDO QUE ES EL AFROAMERICANO. EXISTEN OTROS CONTEXTOS GEOGRÁFICOS EN LOS QUE TAMBIÉN SE GENERA CONOCIMIENTO Y CULTURA PRODUCIDA POR MUJERES NEGRAS.

"...EN GÉNERO TENÍAMOS UN BLOQUE DECOLONIAL Y PUES ESO VIMOS MUCHO DE AUDRE LORDE, VALE AHORA SE ME VAN A OLVIDAR TODAS, PERO SEGÚN LO QUE RECUERDO, ÁNGELA DAVIS, BELL HOOKS TAMBIÉN, HABLAMOS UN POCO DE, TAMBIÉN DE TODAS LAS CASAS QUE HABÍA EE.UU, O SEA QUE AL FINAL ES DIÁSPORA TAMBIÉN, EN LOS AÑOS DE 70-80 CREO, EN LOS 80 CON LO DE STEN WOL (...) NO, SOCIOLOGÍA DEL GÉNERO ES UNA ASIGNATURA OBLIGATORIA Y HABLÁBAMOS PUES DE ESO, EN EL TEMA DECOLONIAL, FUE BASTANTE COMPLETO LA VERDAD, YO APRENDÍ BASTANTE. O SEA QUE ME RESULTÓ INTERESANTE EN GENERAL LA ASIGNATURA. SÍ, SÍ MUY FORMATIVO." (PAOLA, ESTUDIANTE DE SOCIOLOGÍA).

PRESENCIA DE MUJERES NEGRAS DEL ÁMBITO CULTURAL AFROAMERICANO (ESCRITORAS, FILÓSOFAS, PROFESORAS UNIVERSITARIAS, AFROFEMINISTAS, ACTIVISTAS DE LOS DERECHOS CIVILES...).

"SÍ, BUENO, UN POCO POR EJEMPLO, CUANDO EMPEZAMOS UN NUEVO TEMA DONDE HAY UN DESCUBRIMIENTO FENOMENAL, PUES AHÍ PUES MEZCLAN UN POCO QUIÉN LO INVENTÓ, QUIÉN EMPEZÓ ESTO Y TAL Y TAL. Y SÍ UN POCO SÍ, TODOS LOS CIENTÍFICOS QUE MENCIONARON ERAN CAUCASIANOS." (NIARA, GRADO EN BIOQUÍMICA/ MÁSTER EN INMUNOLOGÍA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS).

VISIBILIZACIÓN PREDOMINANTE: HOMBRE CAUCÁSICO YA SEA, PARA RECONOCER LAS CONTRIBUCIONES REALIZADAS A LAS DIFERENTES ÁREAS DE CONOCIMIENTO, ASÍ COMO EN EL EMPLEO MAYORITARIO DE RECURSOS VISUALES EN EL AULA QUE REPRESENTAN A LA POBLACIÓN OCCIDENTAL DESDE LA VISIÓN HEGEMÓNICA.

INCORPORAR EN LOS CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA LA PRESENCIA DE MUJERES NEGRAS, REFERENTES PROPIOS DE LA COMUNIDAD AFRODESCENDIENTE, QUE HAYAN ABORDADO TEMAS RELACIONADOS CON LA MATERIA Y/O REALIZADO CONTRIBUCIONES IMPORTANTE EN LA SOCIEDAD.

"POR EJEMPLO, CUANDO HACÍA LAS PRESENTACIONES SÍ QUE A VECES PONES IMÁGENES QUE SACAS A TRAVÉS DE GOOGLE Y NUNCA PUES HABÍA UNA CARA PUES COMO LA MÍA" (NIARA, GRADO EN BIOQUÍMICA/ MÁSTER EN INMUNOLOGÍA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS).

INCORPORAR EN LA BIBLIOGRAFÍA DE LA ASIGNATURA REFERENTES PROPIOS, MUJERES DE LA COMUNIDAD AFRODESCENDIENTE QUE TRABAJEN TEMAS ASOCIADOS CON LA ASIGNATURA.

"CASI TODOS LOS CIENTÍFICOS DE LOS QUE NOS HABLABAN ERAN HOMBRES, PERO HABÍA UN TEOREMA EN MATES, PUES CUANDO EL PROFESOR HABLÓ DE ESTE TEOREMA, NOS DIJO QUE LA QUE CREÓ ESTE TEOREMA ERA UNA MUJER." (JAINEBA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS FÍSICAS).



INCLUIR RECURSOS MATERIALES (VISUALES, AUDIOVISUALES, TEXTUALES,...) QUE REFLEJEN LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL QUE REPRESENTEN A LA MUJER NEGRA ALEJADA DE LOS ESTEREOTIPOS Y OCUPANDO ESPACIOS CULTURALES, ACADÉMICOS Y CIENTÍFICOS.

LA IMPLEMENTACIÓN EN EL AULA EN EL MANEJO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN CLAVE DE GÉNERO

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

" SÍ. YO SIENTO UN ESTEREOTIPO DE QUE LA GENTE NEGRA NO PUEDE SER INTELIGENTE, ESPECIALMENTE LA MUJER, HE VISTO QUE NECESITO, BUENO, TODAS LAS PERSONAS NEGRAS SE TIENEN QUE ESFORZAR EL DOBLE, PERO YO SIENTO QUE NECESITO DEMOSTRAR MI INTELIGENCIA MUCHÍSIMO MÁS QUE OTRA GENTE PORQUE MI INTELIGENCIA NO SE ASUME, AHÍ ESTÁ LA COSA, SE ASUME QUE SOY TONTA, SE ASUME QUE NO TENGO UN NIVEL, ENTONCES SORPRENDE CUANDO TENGO ÉXITO ACADÉMICO Y ADEMÁS, COMO QUE HAY GENTE, PROFESORES QUE NO SE QUIEREN CREER QUE TENGO ESAS CAPACIDADES ¿NO? LAS VEN, PERO LAS IGNORAN, COMO QUE HAY UN SPA ¿NO? (...)CUANDO LEVANTABA LA MANO Y QUERÍA CONTESTAR ALGO SE ME IGNORABA PORQUE SE DABA POR HECHO QUE YO NO LO SABÍA O AL REVÉS, A PROPÓSITO SE ME HACÍAN LAS PREGUNTAS DIFÍCILES PARA HUMILLARME ¿NO? LUEGO, PUES SÍ, TAMBIÉN INTENTAR HACER TRABAJOS GRUPALES Y SIEMPRE SOY YO LA QUE SE LLEVA MENOS NOTAS, SIN EXPLICARME DEL TODO POR QUÉ ESTÁ PASANDO ESO. POR EJEMPLO, CUANDO EMPECÉ EN EL LABORATORIO, YO NOTABA QUE AL RESTO DE MIS COMPAÑEROS LES DEJABAN HACER COSAS Y A MÍ ME DEJARON UNA SEMANA, ESTO LA VERDAD NO ES COSA DEL QUE LLEVA EL TCG PORQUE ES UNA PERSONA PARA MÍ MUY CONSCIENTE RACIALMENTE, PERO YO NOTABA QUE OTRA PERSONA QUE SÍ QUE LLEVABA UN POCO LO QUE TENÍA QUE HACER YO, NO ME DEJABA NUNCA HACER NADA HASTA PASADO COMO UN MES, NO ME DEJABA HACER NADA Y YO VEÍA GENTE A MI LADO QUE DECÍA, ESTAMOS EN EL MISMO LABORATORIO Y LLEVA CASI EL MISMO TIEMPO QUE YO Y LE ESTÁN DEJANDO HACER ABSOLUTAMENTE TODO, A MÍ NO ME DEJAS HACER NADA ¿POR QUÉ? PORQUE NO SÉ ¿NO? PORQUE SE DA POR HECHO QUE YO NO SÉ Y YO NO PUEDO HACER COSAS. TAMBIÉN CUANDO SALGO DE MI LABORATORIO Y TENGO QUE IR A USAR OTRA MÁQUINA, LA GENTE ME VIGILA, ME PREGUNTA SI NECESITO AYUDA Y QUÉ ESTOY HACIENDO ¿NO? Y ME ESPÍA, NO SÉ..." (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

FOCO DE ATENCIÓN

INFRAVALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES INTELECTUALES



PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

REVISAR LAS CREENCIAS PERSONALES ELIMINANDO LOS PREJUICIOS IMPLÍCITOS ASOCIADOS AL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, LAS CAPACIDADES INTELECTUALES, EL ESFUERZO Y NIVEL DE IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO O LOS RESULTADOS ACADÉMICOS QUE HACEN PRESUPONER QUE SON BAJOS.

"YO CREO QUE ES EL TEMA DE LOS PREJUICIOS Y DE QUE DE PRIMERAS YA SE TENGA UNA VISIÓN SOBRE TI O SE TENGA UNA VISIÓN DE CÓMO SE SUPONE QUE SE VE UNA PERSONA INTELIGENTE, UNA PERSONA CAPAZ, Y QUE TÚ SEAS DE ALGUNA FORMA TODO LO CONTRARIO. ENTONCES, ESTOS PREJUICIOS VIENEN DESDE MUY PRONTO Y TE LOS HACEN SABER. ENTONCES, COMO QUE ESA DESCONFIANZA, ESTE...ESTE QUE TÚ LO QUE TIENES QUE HACER ES DEMOSTRAR QUE NO ERES LO QUE ELLOS PIENSAN. ENTONCES, ES COMO UN TRABAJO CONTINUO EN EL QUE TÚ YA NO VIENES CON LA CONFIANZA, SINO QUE EMPIEZAS CON LA DESCONFIANZA Y TRABAJAR DESDE LA DESCONFIANZA ES MUCHO MÁS COMPLICADO QUE HACERLO DESDE LA CONFIANZA. Y, DESPUÉS, TAMBIÉN EL TEMA DE QUE EL CONTEXTO EN EL QUE SE ENCUENTRAN LAS MUJERES MIGRANTES, LAS MUJERES NO BLANCAS EN ESTE PAÍS AÚN SON ,Y HAY QUE FIRMARLO Y CREO QUE ES UNA COSA QUE SE TIENE QUE HACER, VIENE MUCHO DESDE LA PRECARIEDAD Y DESDE LA PRECARIZACIÓN. ENTONCES, CUANDO TÚ TE ENCUENTRAS EN UN CONTEXTO MUCHO MÁS PRECARIO DEL QUE SE PUEDEN ENCONTRAR GRAN PARTE DE TUS COMPAÑERAS, ES ALGO QUE TÚ LLEVAS DENTRO Y SON BARRERAS, TANTO DESDE EL ÁMBITO EDUCATIVO COMO DESDE LA SOCIEDAD, CÓMO DESDE EL ÁMBITO FAMILIAR Y ,ÚLTIMAMENTE, DESDE TÚ COMO INDIVIDUO QUE HACEN QUE TE ENCUENTRES CONSTANTEMENTE EN UNA BATALLA Y QUE ESTO PUEDA SER AGOTADOR Y QUE MUCHAS VECES LA OPCIÓN MÁS INTELIGENTE ,Y LA QUE A TI TE TRANQUILIZA, ES LA DE TENER QUE DEJAR DE LUCHAR CONTRA TODA LA DESCONFIANZA QUE TE RODEA." (KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN).

REFIRIÉNDOSE AL PROFESORADO ".....TE HABLAN COMO SI NO SUPIESES HABLAR O CÓMO QUE NO SE SUPONE QUE SEPAS ALGUNAS COSAS, QUE SEPAS LO QUE SABES ¿SABES? COMO QUE TE MENOSPRECIAN, O SEA, ES LA SENSACIÓN QUE TENGO QUE A LO MEJOR NO ES LO QUE... ES LA SENSACIÓN QUE TUVE, QUE ERES COMO MENOS QUE NO, SÍ." (NIARA, GRADO EN BIOQUÍMICA/ MÁSTER EN INMUNOLOGÍA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS).

DEMONSTRACIÓN CONSTANTE DE TU VALÍA INTELLECTUAL

NIVEL DE CONOCIMIENTOS BAJO. SUPOSICIÓN PREJUDICIOSA DE INCAPACIDAD EXPRESIVA Y LINGÜÍSTICA COMPETENTE.

LA IMPLEMENTACIÓN EN EL AULA EN EL MANEJO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN CLAVE DE GÉNERO

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

"Y SÍ ES CIERTO QUE...BUENO AUNQUE EN LA CARRERA NO SE ME DIO TAN BIEN COMO EL INSTITUTO, SÍ QUE SIEMPRE HE SIDO DE BUENAS NOTAS Y DEMÁS, Y ENTRE PROFESORES TAMBIÉN ES CIERTO QUE ALGUNA VEZ NOTAS ESA SORPRESA. ESA SORPRESA DE QUE NO SE LO ESPERAN, PORQUE SI TIENE QUE HABER UNA PRIMERA NOTA, UNA SEGUNDA O UNA TERCERA NOTA ENTRE TANTA GENTE PUES IGUAL NOS ESPERAN QUE SEAS TÚ, ¿NO?" (MERY, GRADO EN BIOLOGÍA Y MÁSTER EN BIOESTADÍSTICA).

"LUEGO, TENÍA OTRA PROFESORA, TENÍAMOS UN TRABAJO DE GRUPO Y MIS COMPAÑERAS, O SEA, YO TENÍA OTRA COMPAÑERA Y EL RESTO NO HACÍA NADA ¿VALE? PUES LOS PRIMEROS DÍAS MI COMPAÑERA Y YO QUE ÉRAMOS COMPAÑERAS DE PISO, ESCRIBIMOS CASI LA MITAD DEL TRABAJO, LLEGAMOS ALLÍ Y ENTONCES ESTA SEÑORA SIN SABER NADA, EMPEZÓ A DECIR QUE SE NOTABA QUE NUESTRO GRUPO NO ESTABA UNIFICADO, QUE SÍ QUE ESTOY DE ACUERDO PORQUE ERA ESTA CHICA PORQUE EL RESTO NO TRABAJA, PERO ¿A QUIÉN ACUSABA DE QUE NO TRABAJABA? A MÍ Y YO LE DIJE: "NO" QUE YO DESDE EL PRINCIPIO LE INTENTABA ENSEÑAR LOS ARCHIVOS QUE HABÍA HECHO, NO ME CREÍA NADA, ME HACÍA MANDARLE COSAS DEMÁS PORQUE PARA ELLA YO NO TRABAJABA ¿NO? Y ENTONCES, ES QUE NO ME CUADRABA NADA CON ESTA MUJER, LUEGO HICIMOS LA EXPOSICIÓN, HICE MI PARTE BIEN, PERO COMO QUE IGNORABA CUANDO YO HACÍA LAS COSAS BIEN Y LUEGO ELLA MISMA SE INVENTABA QUE YO NO TENÍA ÉTICA DE TRABAJO, QUE YO NO SABÍA TRABAJAR, QUE MI ACTITUD NO SÉ QUÉ, Y ES QUE NO HABÍA HECHO ABSOLUTAMENTE NADA, SIMPLEMENTE ESTABA COMO EL RESTO DE CLASE, SENTADOS, HACIENDO UN TRABAJO DE GRUPO Y ES QUE ENCIMA SE NOTABA QUE LAS QUE ESTÁBAMOS ESCRIBIENDO SIEMPRE ÉRAMOS NOSOTRAS, TENÍAMOS EVIDENCIA OBJETIVA DE QUE ÉRAMOS NOSOTRAS LAS QUE HABÍAMOS HECHO CASI TODO EL TRABAJO, IGUALMENTE Y ADEMÁS, ES QUE MI COMPAÑERA LA OTRA, QUE SÍ QUE ESTABA TRABAJANDO, NADIE LE DIJO NADA, SOLO A MÍ, ERA LA QUE YO NO TRABAJA PORQUE YO NO TRABAJA, PERO ELLA NO TRABAJABA ¿NO?" (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

"QUE HAY PROFESORES QUE SIGUEN CON UN LENGUAJE BASTANTE RACISTA Y EN LAS EXPRESIONES UN POCO, UN POCO DURAS DE DIGERIR (...) A MÍ PORQUE ME MOLESTA MUCHO PERO LAS TÍPICAS; DE TRABAJAR COMO UN NEGRO, O ME ESTÁS PONIENDO NEGRA, PERO SÍ QUE AHORA NO RECUERDO COSAS DE CLASE DE LOS PROFESORES PERO CUÁNDO DAN LA LECCIÓN A VECES PUES EL CÓMO SE REFIEREN, A LAS PERSONAS RACIALIZADAS PUES SIMPLEMENTE, QUE LES FALTA SEGUIR RECONSTRUYÉNDOSE Y ESO, PERO BUENO ASÍ INCIDENTES Y ESO NO QUE YO SEPA NADA." (PAOLA, ESTUDIANTE DE SOCIOLOGÍA).



FOCO DE ATENCIÓN

BAJAS EXPECTATIVAS DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO SOBRE EL PERFIL DEL ESTUDIANTE

BAJAS EXPECTATIVAS DE TRABAJO Y ESFUERZO ACADÉMICOS EN EL TRABAJO EN GRUPO

HIPERSEXUALIZACIÓN Y ACOSO SEXUAL

"LUEGO, TENÍA OTRO PROFESOR QUE TAMBIÉN EL PRIMER DÍA DE CLASE SE DIO CUENTA QUE ERA NUEVA, ME PREGUNTÓ EL NOMBRE Y ERA UN SEÑOR QUE ESTABA OBSESIONADO CON LA MÚSICA DE MALÍ: "¡JAY! ES QUE ERES DE MALÍ, ES QUE ¡UFI!" Y EMPIEZA A DECIRME: "TE LLAMAS IGUAL QUE MI CANTANTE FAVORITA" (...) Y ENTONCES CLARO, EMPIEZA, ME EMPEZÓ A MANDAR MENSAJES MUY RAROS Y MAILS MUY RAROS, ME PONÍA MOTES, ME PEDÍA QUE FUERA A SU DESPACHO Y ENTONCES CUANDO YO LLEGUE A SU DESPACHO YO IBA CON UNA COMPAÑERA PORQUE ME DABA MIEDO, ME PONÍA SÚPER ME HIPER SEXUALIZABA ESTE HOMBRE ¿VALE? SE ME PONÍA SÚPER CERCA HASTA EL PUNTO DE QUE MI RODILLA TOCABA SUS GENITALES Y YO ME TENÍA QUE APARTAR, ME INTENTABA... ESTE HOMBRE YA TENÍA MÁS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, INTENTABA PUES COSAS QUE CON OTRAS COMPAÑERAS NO SE HUBIERA ATREVIDO ¿POR QUÉ? PORQUE SOY NEGRA, PORQUE A LAS MUJERES SE LAS VE CÓMO... ESTÁN HIPER SEXUALIZADAS QUE BUENO NO PASA NADA ¿NO? ES NEGRA ¿NO? A ELLA LE PUEDO DECIR SEGÚN QUÉ COSAS QUE NO LE VOY A DECIR A LAS COMPAÑERAS BLANCAS ¿NO? Y YO ESO LO NOTABA." (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

COMENTARIOS Y REFLEXIONES NORMALIZADAS

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

REVISAR LAS CREENCIAS PERSONALES ELIMINANDO LOS PREJUICIOS IMPLÍCITOS ASOCIADOS AL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, LAS CAPACIDADES INTELECTUALES, EL ESFUERZO Y NIVEL DE IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO O LOS RESULTADOS ACADÉMICOS QUE HACEN PRESUPONER QUE SON BAJOS.

ANTE HECHOS DE ESTAS CARACTERÍSTICAS LO MÁS CONVENIENTE ES QUE QUIEN LO SUFRE LO EXPRESE A SUS PERSONAS DE CONFIANZA Y SOLICITE AYUDA EN LAS UNIDADES DE IGUALDAD O DIVERSIDAD CORRESPONDIENTES PARA RECIBIR ASESORAMIENTO DE CÓMO ACTUAR.

UTILIZAR UN **LENGUAJE ALTERNATIVO** DE MANERA CONSCIENTE E INTENCIONAL SABIENDO QUE EL USO DE EXPRESIONES COMO ESTA PUEDE SER OFENSIVO. LA LENGUA CASTELLANA ES MUY RICA Y CUENTA CON GRAN VARIEDAD DE VOCABULARIO Y DIFERENTES POSIBILIDADES DE EXPRESAR UN MISMO MENSAJE SIN VEJAR A NADIE. PERO PARA QUE SE PUEDAN INCORPORAR ESTOS CAMBIOS EN EL LENGUAJE, DE FORMA PREVIA SE DEBEN RECONOCER COMO DISCRIMINACIONES RACIALES ESTE TIPO DE EXPRESIONES (QUE INCLUYEN SIGNIFICADOS DESPECTIVOS, GENERALIZACIONES A TRAVÉS DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS IMPLÍCITOS) PARA POSTERIORMENTE APRENDER A DETECTARLAS EN LAS SITUACIONES COTIDIANAS EN LAS QUE SE MANIFIESTA Y ASÍ PODER MODIFICAR ACTITUDES RACISTAS. Y UNA VEZ QUE SE RECONOZCAN, CUANDO ESTAS DISCRIMINACIONES DE BAJA INTENSIDAD SE MANIFIESTEN, NO SE DEBEN IGNORAR PARA QUE NO SE PERPETÚEN. ES NECESARIO EXPRESAR DE MANERA ASERTIVA EL CONTENIDO RACISTA DE LA SITUACIÓN, YA QUE EL DERECHO A UNA IGUALDAD DE TRATO CIUDADANO ES RESPONSABILIDAD DE TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA Y LA SOCIEDAD EN GENERAL.

ENFOQUE GENERAL DE LOS CONTENIDOS EN LAS ASIGNATURAS

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

"UN FUSÍMETRO NO VA BIEN EN PERSONAS DE PIEL OSCURA ¿POR QUÉ UN MONTÓN DE GENTE NEGRA TIENE HIPERTENSIÓN? NO SERÁ QUE NO TIENEN HIPERTENSIÓN, SINO QUE DIRECTAMENTE SUS VALORES NORMALES SON ASÍ ¿NO? EL IMC QUE ES QUE A UNA MUJER NEGRA, YO POR EJEMPLO, ESTOY ASÍ, PUES MI IMC ES DE OBESA, YO NO ESTOY OBESA ¿NO? NO SE TIENEN EN CONSIDERACIÓN MUCHAS COSAS PUES ANATÓMICAS, FISIOLÓGICAS DE LAS PERSONAS NEGRAS U OTRAS PERSONAS RACIALIZADAS ¿NO? TODO EL CONTEXTO MÉDICO ESTÁ BASADO EN EL HOMBRE BLANCO Y ADEMÁS, HOMBRE PORQUE INCLUSO, LOS DATOS AL DAR CON UNA VACUNA, A MUCHAS MUJERES LES DESREGULA LA REGLA, A MÍ SE ME ATRASÓ POR LA VACUNA ¿POR QUÉ NO SE ESTÁ HABLANDO DE ESTO? PORQUE ES DE SESGOS DE GÉNERO EN LA CIENCIA Y HAY SESGOS ÉTNICOS Y HAY UN MONTÓN DE SESGOS QUE ES QUE NI SE MENCIONAN Y PUEDE MORIR GENTE DE ESTO, ES QUE ESTO ES SERIO ¿NO? Y SE ESTÁN ESTUDIANDO COSAS Y NO SE ESTÁN LOS RESULTADOS QUE SE ESTÁN OBTENIENDO, NOSOTROS EN TÉRMINOS REALES Y NO SE TIENEN EN CUENTA SEGÚN QUÉ COSAS PORQUE SILENCIA LO VARIABLE. ENTONCES, NO SÉ, ME HACE SENTIR QUE HAY GENTE QUE SON CIUDADANOS DE SEGUNDA ¿NO? INCLUSO PARA LA CIENCIA Y ES MUY FUERTE, PORQUE LA CIENCIA DEBERÍA SER LO PRIMERO, LA PRIMERA FUERZA OBJETIVA" (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).



FOCO DE ATENCIÓN

SESGOS DE GÉNERO Y ÉTNICOS EN EL CONOCIMIENTO Y LA CIENCIA. EN LA ACTUALIDAD YA SE ESTÁN DESARROLLANDO DEBATES ENTRE EXPERTOS EN TORNO A LA NECESIDAD DE GENERAR CONOCIMIENTO MEDIANTE ESTUDIOS EN LOS QUE NO SE EXCLUYA A LAS MUJERES O SE TOME COMO REFERENCIA EXCLUSIVAMENTE EL MODELO MASCULINO COMO ELEMENTO DE ANÁLISIS, CUESTIONES QUE TRADICIONALMENTE HAN ESTADO PRESENTES EN EL TRATAMIENTO CIENTÍFICO EN DIFERENTES CIENCIAS EXPERIMENTALES COMO LAS CIENCIAS MÉDICAS QUE SE REFLEJAN EN ESTE EJEMPLO.

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

CUESTIONAMIENTOS DE LA NEUTRALIDAD DE LOS SABERES DOMINANTES Y SU PRODUCCIÓN. REFLEXIÓN CRÍTICA SOBRE LA NECESIDAD DE QUE SE DESARROLLE UNA CIENCIA MÁS INCLUSIVA DESDE UN PLANTEAMIENTO MÁS NEUTRAL DESDE LA QUE SE CONTEMPLA NO SOLO LA VARIABLE DE GÉNERO:

"QUE LA REVISTA 'SCIENCE' PUBLIQUE UN ARTÍCULO CRÍTICO CON LA MANERA DE PLANTEAR LA INVESTIGACIÓN DEMUESTRA QUE ESTAMOS ANTE UN PUNTO DE INFLEXIÓN", REFLEXIONA SARA LUGO-MÁRQUEZ, INVESTIGADORA EN HISTORIA DE LA CIENCIA EN LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA. "PERO ATENCIÓN, LA SOLUCIÓN A ESTE PROBLEMA NO PASA SOLO POR INCLUIR A INDIVIDUOS DE SEXO FEMENINO EN LOS EXPERIMENTOS, SINO POR CAMBIAR LA MANERA EN LA QUE CONSTRUIMOS EL CONOCIMIENTO. EL GÉNERO ES UNA VARIABLE IMPORTANTE, SÍ, PERO NO ES LA ÚNICA", ARGUMENTA LA HISTORIADORA. "TENEMOS QUE TRABAJAR PARA CONSTRUIR UNA CIENCIA MÁS INCLUSIVA", ZANJA."

(RECUPERADO DE: [HTTPS://WWW.ELPERIODICO.COM/ES/CIENCIA/20190623/SESGO-GENERO-CIENCIA-AFECTA-RESULTADOS-7511209](https://www.elperiodico.com/es/ciencia/20190623/SESGO-GENERO-CIENCIA-AFECTA-RESULTADOS-7511209))

EVITAR ACOTAR EL CONOCIMIENTO CONTEMPLANDO LAS DIFERENTES FORMAS CULTURALES DE PRODUCCIÓN DE SABERES PARA QUE PUEDAN CONVIVIR SIN QUEDAR SOMETIDAS A LA HEGEMONÍA ÚNICA DE LA EPISTEME DE LA CIENCIA OCCIDENTAL.

"PERO HA SIDO MUY DE PASADA, QUE HA SIDO EN HISTORIA DE LAS SOCIEDADES CONTEMPORÁNEAS, CREO QUE FUE, QUE SÍ QUE HEMOS TRATADO TEMAS COMO ESTO, EL ORIENTALISMO, PERO NUNCA TAN ESPECÍFICO. Y, A LO MEJOR, EN SOCIOLOGÍA HEMOS DADO UN POCO...A ALGÚN AUTOR COMO FANON O ASÍ, PERO MUY POR ENCIMA Y MUY ANECDÓTICO (...)O NO SE PROFUNDIZABA LO SUFICIENTE." (KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN).

TRATAMIENTO SUPERFICIAL FRAGMENTADO

PUES EL PRIMER PROFESOR QUE TUVIMOS NOS SOLTABA UNAS BURRADAS, ES QUE ME ACUERDO QUE ME LAS APUNTÉ Y TODO, LAS PUEDO BUSCAR Y SI QUIERES TE LAS MANDO, PERO NOS SOLTABA COSAS SÚPER PATERNALISTAS, SÚPER PATERNALISTAS Y ESTE ERA NUESTRO PROFESOR PARA SER MEDIADORES INTERCULTURALES EN EL AÑO 2021, Y NOS SOLTABA UNAS COSAS. (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

ENFOQUE PATERNALISTA

INCLUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE ESTAS TEMÁTICAS DE MANERA OBJETIVA EVITANDO ASUMIR LOS ESTEREOTIPOS HEGEMÓNICOS QUE RECAEN SOBRE EL CONTINENTE AFRICANO, LAS PERSONAS NEGRAS TANTO DEL CONTINENTE COMO DE LA DIÁSPORA, LAS CULTURAS, Y EN GENERAL TODO AQUEL CONOCIMIENTO QUE GIRA ALREDEDOR DE ESTAS TEMÁTICAS PLANTEANDO UN TRATAMIENTO QUE LO ABORDE CON MAYOR PROFUNDIDAD SIN TRANSMITIR NINGUNA CONNOTACIÓN DE SUPERIORIDAD JERÁRQUICA DE UNAS CULTURAS SOBRE OTRAS.



ENFOQUE GENERAL DE LOS CONTENIDOS EN LAS ASIGNATURAS

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

" EL ENFOQUE ERA SOBRE ESPAÑA Y ÁFRICA SUBSAHARIANA, ME INVITARON QUE LES AYUDARA EN LOS CONTENIDOS. ME INVITARON, PARA QUE TUVIERA MÁS PESO GENTE AFRO... SI EN UN CURSO SOBRE EL TEMA AFRICANO Y QUE NO HAY PERSONAS AFRICANAS SI TU PIENSAS QUE ES NO VA A LLAMAR A LAS PERSONAS, ES NO ES SU PÚBLICO... PERO ES LA VISIÓN QUE TIENE LA UNIVERSIDAD, TODAVÍA, NOS TRATAN UN POCO COMO OBJETOS PASIVOS DE ESTUDIO, ES FUE UN POCO LA PUGNA Y BUENO...PASARON COSAS EN ESE CURSO DIVERTIDAS" (ASHAKI, ESTUDIANTE DE TRABAJO SOCIAL).

"EN LA UNIVERSIDAD Y EN EL INSTITUTO QUE HABÍA OTRO, SÍ QUE EN BIOLOGÍA QUE COMENTAN SOBRE LOS CEREALES ¿NO? QUE SE COMEN EN EL MUNDO Y TAL. Y CREO QUE MENCIONAMOS EL MISMO (...) O SEA, QUE ES UN CEREAL MUY AFRICANO. Y LUEGO LA PROFE DICE QUE EN ÁFRICA NUNCA SE HA COMIDO BIEN, QUE GRACIAS PUES A LA COLONIZACIÓN, NOS HAN TRAÍDO EL ARROZ Y PUES AHORA ES CUANDO COMEN, PERO ANTES NO COMÍAN" (NIARA, GRADO EN BIOQUÍMICA Y MÁSTER EN INMUNOLOGÍA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS).

"...ANTROPOLOGÍA SIMBÓLICA Y CULTURAL FUE LA PRIMERA EN LO QUE LO VI DE PRIMERO ES UNA ASIGNATURA DE PRIMERO ESTE AÑO HE DADO, INTRODUCCIÓN A PROCESOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL QUE HAYAMOS VISTO, TEMAS DE COLONIALES, VIOLENCIA EPISTÉMICA, CONOCIMIENTO SITUADO Y TODO ESTO SIEMPRE DESDE UNA ÓPTICA BASTANTE FEMINISTA Y LUEGO...DOS, POR AHORA LLEVO DOS, NO SÉ CREO QUE TAMPOCO HEMOS HABLADO DE DE RAZA, HEMOS HABLADO DE CONOCIMIENTO DE QUE SE HACE CON LA GENTE QUE TIENE ESE CONOCIMIENTO Y QUE DEJAMOS FUERA DE LOS CÍRCULOS DEL SABER." (PAOLA, ESTUDIANTE DE SOCIOLOGÍA).

" PUES MIS AMIGOS BIEN, PERO ALGUNOS, SIEMPRE ESTÁ EL TÍPICO QUE DICE: "AH, ES QUE ESTOS TEMAS NO SÉ PARA QUÉ HAY QUE HABLARLOS, NO ME GUSTA HABLAR DE ESTOS TEMAS" ¿NO? COMO QUE SE SIENTEN AGREDIDOS PORQUE ESTÁS HABLANDO DE HECHOS ¿NO? PORQUE ES QUE SON HECHOS, PERO ELLOS, PUES SE LO TOMAN COMO VAS DE VÍCTIMA O... SÍ, ES QUE ES LO MISMO DE SIEMPRE, LES INCOMODA POR DECIRLO DE ALGUNA MANERA, GENTE QUE LE INCOMODA REALMENTE" (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS)

"INCLUSO DIRÍA QUE MENOS PORQUE AL FINAL, ES UNA ENSEÑANZA TAN CONCRETA ESO, QUE EVADES TOTALMENTE LOS TEMAS SOCIALES, SI QUIERES TRATAR UN TEMA SOCIAL TE TIENES QUE IR A UNA ASOCIACIÓN O HACER UN VOLUNTARIADO PORQUE SI NO NO VA A PASAR." (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

FOCO DE ATENCIÓN

TRATAMIENTO CONSTANTE DE LAS PERSONAS NEGRAS COMO OBJETO PASIVO DE ESTUDIO

COMENTARIOS INAPROPIADOS SOBRE LOS CONTENIDOS IMPARTIDOS POR LOS PREJUICIOS QUE SE TIENEN DEL CONTINENTE AFRICANO

ENFOQUE OCCIDENTALIZADO. NO SE HABLA DE RAZA

RESISTENCIAS/INCOMODIDAD ALUMNADO TRATAMIENTO DE ESTOS TEMAS

TEMAS DE ETNIA O "RAZA" NO SE TRATAN

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

INCLUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE ESTAS TEMÁTICAS DE MANERA OBJETIVA EVITANDO ASUMIR LOS ESTEREOTIPOS HEGEMÓNICOS QUE RECAEN SOBRE EL CONTINENTE AFRICANO, LAS PERSONAS NEGRAS TANTO DEL CONTINENTE COMO DE LA DIÁSPORA, LAS CULTURAS, Y EN GENERAL TODO AQUEL CONOCIMIENTO QUE GIRA ALREDEDOR DE ESTAS TEMÁTICAS PLANTEANDO UN TRATAMIENTO QUE LO ABORDE CON **MAYOR PROFUNDIDAD SIN TRANSMITIR NINGUNA CONNOTACIÓN DE SUPERIORIDAD JERÁRQUICA** DE UNAS CULTURAS SOBRE OTRAS.

ABORDAR EL TRABAJO DE ESTOS CONTENIDOS A PARTIR DE **PROPUESTAS GENERADAS POR EL PROFESORADO** ASEGURANDO ASÍ QUE ESTOS CONOCIMIENTOS SE TRABAJEN EN CLASE Y DIRIGIDAS A LA TOTALIDAD DEL ALUMNADO.

TRABAJO E INVESTIGACIÓN APLICADA A UNA EDUCACIÓN ANTIRRACISTA, APOYADA EN SABERES ACADÉMICOS SOBRE PREJUICIOS IMPLÍCITOS, REVISIÓN DE NARRATIVAS CULTURALES SUPREMACISTAS, DECONSTRUCCIÓN DE DOGMAS Y PRINCIPIOS DE VALIDEZ CIENTÍFICA ANCLADOS EN UN MODELO EPISTÉMICO DESPLEGADO POR UNA MODERNIDAD OCCIDENTAL HEGEMÓNICA.

GENERACIÓN DE DINÁMICAS QUE IMPIDAN QUE EXISTAN CUESTIONES TABÚES EN TORNO A ESTAS TEMÁTICAS Y SE NATURALICE SU PRESENCIA EN EL AULA. DE ESTA FORMA SE FOMENTARÁ SU NORMALIZACIÓN FACILITANDO QUE EL ALUMNADO PERTENECIENTE AL GRUPO ÉTNICO-RACIAL MAYORITARIO NORMALICE EL DESARROLLO DE ESTOS CONOCIMIENTOS SIN QUE LE RESULTE VIOLENTO Y SE GARANTICE SU TRANSMISIÓN PARA LA ADQUISICIÓN DE APRENDIZAJES PARA TODO EL ALUMNADO.



ENFOQUE GENERAL DE LOS CONTENIDOS EN LAS ASIGNATURAS

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

YO LO QUE HE METIDO, YO HE METIDO A LA FUERZA ESOS TEMAS CUANDO NOS HAN DEJADO TEMAS LIBRES PARA HACER TRABAJOS, YO LO HE METIDO A LA FUERZA, ENTONCES ESO SÍ, YO MISMA A LA FUERZA HE OBLIGADO A MIS COMPAÑEROS A ESCUCHARME ¿NO? CON ALGÚN TEMA DE ESTOS, PERO SI NO NO. (...) POR EJEMPLO, TENÍAMOS UNA ASIGNATURA DE BIOÉTICA Y ENTONCES EXPLIQUÉ LA FALTA DE ÉTICA EN ALGUNOS EXPERIMENTOS QUE SE HIZO EN EL CONTINENTE AFRICANO CON PERSONAS NEGRAS. TAMBIÉN HABLÉ DE LA GINECOLOGÍA ¿NO? COMO CASI TODOS LOS AVANCES GINECOLÓGICOS ES BÁSICAMENTE POR TORTURAR A NIÑOS Y MUJERES ESCLAVIZADAS, LAS TROMPAS DE FALOPIO, QUÉ MÁS, AHORA MISMO NO ME ACUERDO DE LOS NOMBRES ANATÓMICOS. POR EJEMPLO, BUENO, LO QUE SE INTRODUCE EN LA VAGINA PARA ABRIRLA Y HACER UN "PAPÁ-NICOLÁS" (PAPANICOLAU), ESTO SE INVENTÓ TAMBIÉN TORTURANDO A MUJERES. UNA OPERACIÓN QUE ES LA FÍSTULA, DE CUANDO SE ABRE LA FÍSTULA TAMBIÉN, ESTOS AVANCES, GLIAS, LAS CÉLULAS GLIAS SE UTILIZAN NORMALMENTE EN CIENCIA, O SEA, HAN CREADO BILLONES Y BILLONES Y BILLONES DE [NO LO ESCUCHO BIEN 00:20:15] Y SE ROBARON A UNA MUJER NEGRA QUE TENÍA UN CÁNCER CERVICAL SIN SU CONSENTIMIENTO Y ESTAS CÉLULAS YO TODAVÍA LAS USO ¿VALE? Y SU FAMILIA TODAVÍA A DÍA DE HOY, ALGUNOS NO TIENEN SEGURO MÉDICO Y SON POBRES. Y ESTA RIQUEZA QUE SE HA HECHO DE LAS CÉLULAS DE SU MADRE ¿NO? BUENO, DE SU MADRE O SU PARIENTE, ENTONCES YO ESO, CADA VEZ QUE TENÍA UNA OPORTUNIDAD, PUES FOMENTABA ESTAS COSAS PERO, LA VERDAD ES QUE ADEMÁS, QUE MI PROFESOR LO RECIBÍO SÚPER BIEN, PERO BUENO, ES PROFESOR DE BIOÉTICA ¿NO? Y ADEMÁS QUE ME PUSO BUENA NOTA Y ME DIO LA ENHORABUENA, ENTONCES TAMBIÉN ME SENTÍA APOYADA POR ESE PROFESOR LA VERDAD, EN ESA ASIGNATURA, PERO NO FUE UN TEMA QUE ESTABA CONTEMPLADO EN EL TEMARIO PARA NADA. (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

FOCO DE ATENCIÓN

CREACIÓN DE CONTENIDOS A INICIATIVA DEL ALUMNADO PARA VISIBILIZAR ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS Y/O APORTACIONES CIENTÍFICAS O CULTURALES QUE SON SILENCIADOS



PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

INCLUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE ESTAS TEMÁTICAS DE MANERA OBJETIVA EVITANDO ASUMIR LOS ESTEREOTIPOS HEGEMÓNICOS QUE RECAEN SOBRE EL CONTINENTE AFRICANO, LAS PERSONAS NEGRAS TANTO DEL CONTINENTE COMO DE LA DIÁSPORA, LAS CULTURAS, Y EN GENERAL TODO AQUEL CONOCIMIENTO QUE GIRA ALREDEDOR DE ESTAS TEMÁTICAS, PLANTEANDO UN TRATAMIENTO QUE LO ABORDE CON **MAYOR PROFUNDIDAD SIN TRANSMITIR NINGUNA CONNOTACIÓN DE SUPERIORIDAD JERÁRQUICA** DE UNAS CULTURAS SOBRE OTRAS.

ABORDAR EL TRABAJO DE ESTOS CONTENIDOS A PARTIR DE **PROPUESTAS GENERADAS POR EL PROFESORADO**, ASEGURANDO ASÍ QUE ESTOS CONOCIMIENTOS SE TRABAJEN EN CLASE Y DIRIGIDAS A LA TOTALIDAD DEL ALUMNADO.

TRABAJO E INVESTIGACIÓN APLICADA A UNA EDUCACIÓN ANTIRRACISTA, APOYADA EN SABERES ACADÉMICOS SOBRE PREJUICIOS IMPLÍCITOS, REVISIÓN DE NARRATIVAS CULTURALES SUPREMACISTAS, DECONSTRUCCIÓN DE DOGMAS Y PRINCIPIOS DE VALIDEZ CIENTÍFICA ANCLADOS EN UN MODELO EPISTÉMICO DESPLEGADO POR UNA MODERNIDAD OCCIDENTAL HEGEMÓNICA.

REALMENTE CREO QUE ERA UN POCO LO QUE YO ME ESPERABA, SUPONGO QUE PORQUE MIS EXPECTATIVAS YA DESPUÉS DE TANTOS AÑOS SON BASTANTES DE BAJAS. ENTONCES, COMO QUE UNA PARTE DE MI ESPERABA QUE TAL VEZ SÍ QUE SE TRATASE CON MAYOR PROFUNDIDAD, PERO GRAN PARTE DE MI SABÍA QUE SI YO QUERÍA TRATAR ESTOS TEMAS TENDRÍA QUE SER MI TRABAJO EL BUSCAR CURSOS, BUSCAR ALGÚN TIPO DE ,DIGAMOS, RECURSO QUE SE NOS OFRECIESE DESDE LA UNIVERSIDAD; O SI A TI TE INTERESABA TRATARLO COMO UN TEMA SECUNDARIO, OPTATIVO FUERA DE TUS HORAS DE LECTIVAS. ¿SABES?, COMO ALGO MUY SECUNDARIO Y QUE NO SE TE DARÍA ASÍ DE PRIMERAS, DIGAMOS, EN LA AGENDA CURRICULAR. (KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN)).

NORMALIZACIÓN DE LA INFRARREPRESENTACIÓN EN LOS CONTENIDOS



GENERACIÓN DE DINÁMICAS QUE IMPIDAN QUE EXISTAN CUESTIONES TABÚES EN TORNO A ESTAS TEMÁTICAS Y SE NATURALICE SU PRESENCIA EN EL AULA. DE ESTA FORMA SE FOMENTARÁ SU NORMALIZACIÓN FACILITANDO QUE EL ALUMNADO PERTENECIENTE AL GRUPO ÉTNICO-RACIAL MAYORITARIO NORMALICE EL DESARROLLO DE ESTOS CONOCIMIENTOS SIN QUE LE RESULTE VIOLENTO Y SE GARANTICE SU TRANSMISIÓN PARA LA ADQUISICIÓN DE APRENDIZAJES PARA TODO EL ALUMNADO.

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

"SOBRE TODO, EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO LO QUE ME ENCUENTRO ES LA CONSTANTE DESCONFIANZA Y ESTE CONSTANTE: "OTRA VEZ, QUÉ HACES AQUÍ"[CON PESADEZ]. COMO ES MUCHO MÁS SUTIL, ES DIFERENTE. PERO ES SER CONSCIENTE Y ES UNA COSA QUE TE ACOMPAÑA POR MUCHO QUE VAYAN CAMBIANDO Y POR MUCHO QUE TUS COMPAÑEROS AHORA SEAN UNIVERSITARIOS Y SE SUPONGA QUE TIENEN MUCHA MAYOR CONCIENCIA. ES OTRA VEZ LA DESCONFIANZA Y EL PARECER QUE TIENES QUE DEMOSTRAR ALGO O, DIGAMOS, REAFIRMAR TU LUGAR (...) SON PREJUICIOS, PORQUE EMPIEZA CON UNA DESCONFIANZA MUY GRANDE, EN EL QUE ESTÁS DE PRUEBA, ESTÁS DE PRUEBA CON COMPAÑEROS QUE PROBABLEMENTE A LA LARGA SERÁN BASTANTE MÁS MEDIOCREs QUE TÚ. Y EMPIEZA, A ...COMO: "NO, ESTO LO HAGO YO"; Y ASÍ ESTE QUESTIONAMIENTO. Y CUÁNDO EMPIEZAS A DEMOSTRAR TUS CAPACIDADES ES CUANDO SE RELAJA ESTA DESCONFIANZA. ENTONCES, ES MUY ILUSTRADOR VER CÓMO TE TRATAN AL PRINCIPIO, COMO HAY GENTE QUE ESTÁ DESCONFIANZA SE QUEDA PARA SIEMPRE Y MUCHA GENTE EMPIEZA A RELAJARSE MUCHO." (KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN).

"...UNA DE LAS ÚLTIMAS COSAS QUE HICE EN LA CARRERA, FUE EL TRABAJO FIN DE GRADO, ME PRESENTÉ A UN CONCURSO: "MEJOR TRABAJO FIN DE GRADO DEL AÑO", DE LOS BIÓLOGOS, YA NO A NIVEL DE LA UNIVERSIDAD SINO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, DEL COLEGIO OFICIAL DE BIÓLOGOS. Y ME DIERON ESE PREMIO, QUEDÉ PRIMERA. ENTONCES, EN BIOLÓGICAS LO ANUNCIABAN CON UN CARTELITO. Y EN GENERAL SÍ QUE HUBO MUCHA SORPRESA, ADEMÁS DE QUE PASEAS Y VEÍAS QUIÉN SE QUEDABA MIRANDO O NO (...) ERA UNA FACULTAD GRANDE. ENTONCES PASAS POR... Y VES A GENTE QUE SE QUEDA MIRANDO, PUES IGUAL COMENTABAN DE MÁS (...) TODO SE ENFOCA MÁS A LOS COMPAÑEROS QUE YO SE QUE IGUAL TE INTERESA MÁS TAMBIÉN INTERACCIÓN PROFESORADO Y ALUMNADO. PERO...BUENO, AL FINAL ES DONDE MÁS VISIBILIDAD TENGO, DONDE MÁS PERCEPTIBLE PARECE SER. MI CARRERA TAMBIÉN ERA MUY COMPETITIVA...MUY COMPETITIVA EN GENERAL, TAMBIÉN HABÍA BASTANTES MALOS ROLLOS. Y, BUENO, NO TE SÉ DECIR EN PARTICULAR PERO SÍ QUE...RECUERDO QUE HUBO GENTE A LA QUE NO LE HACÍA GRACIA, Y SIEMPRE ES UN POCO LA MISMA SENSACIÓN DE NO MERECEDORA. NO LO SÉ, SIMPLEMENTE, SORPRENDE...SORPRENDE EN EL MAL SENTIDO, COMO SI NO ESPERASEN QUE PUDIESES SER MEJOR QUE OTRA GENTE." (MERY, GRADO EN BIOLOGÍA Y MÁSTER EN BIOESTADÍSTICA).

"BUENO, CREO QUE POR UNA COSA QUE AL IGUAL, QUE A LO MEJOR A UN HOMBRE LE CUESTA MENOS QUE A UNA MUJER SI HABLAMOS EN TÉRMINOS GENERALES, POR UNA SERIE DE DIFICULTADES Y OBSTÁCULOS QUE TE ENCUENTRAS. CUANDO HABLAMOS DE.. NO HAY QUE OLVIDAR LAS DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE UNA MUJER BLANCA Y UNA MUJER NO BLANCA, UNA MUJER RACIALIZADA DENTRO DE, DIGAMOS, LA SOCIEDAD, QUE ES AL FINAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO, ES UN REFLEJO MÁS. Y QUE AL FINAL LOS PREJUICIOS, LAS BARRERAS CON LAS QUE SE VA A ENCONTRAR UNA MUJER RACIALIZADA NO SE PUEDEN COMPARAR A LAS DE MUJER BLANCA, Y MENOS CUANDO ESTAMOS EN UN PAÍS DONDE NOS VENDEN QUE LAS PERSONAS QUE CREAN, QUE DESARROLLAN, Y QUE SON ARTÍSTICAS, Y QUE SON CREATIVAS, Y QUE SON INTELIGENTES Y QUE SON LA FUENTE DE CONOCIMIENTO SON HOMBRES BLANCOS O MUJERES BLANCAS. ENTONCES, CREO QUE LAS DIFERENCIAS SON MUCHÍSIMAS." (KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN).

"LUEGO TAMBIÉN, EN MI GRADUACIÓN PORQUE A VER, YO YA HECHO GRADUACIÓN, YO COMO ME DEJÉ ESO DEL TFG HICE TODA LA CARRERA CON MIS COMPAÑEROS E HICE LA CEREMONIA CON ELLAS. LA DECANA, MI PADRE SE ACERCÓ A HABLAR CON ELLA (...) LUEGO, ELLA SE ME ACERCÓ Y ME DIJO: "¡AY! QUÉ MAJO TU PADRE" Y ME DIJO ELLA: "ME DIJO QUE ERAS LA PRIMERA DE LA UNIVERSIDAD DE SU FAMILIA", PERO ES QUE LA FAMILIA DE MI PADRE PORQUE LA FAMILIA DE MI MADRE, LA MAYORÍA HA IDO A LA UNIVERSIDAD, MI ABUELO ERA ALCALDE, MI TÍO ENSEÑABA EN LA UNIVERSIDAD, MI OTRO TÍO ES DIRECTOR DE UN COLEGIO, NO SON GENTE SIN EDUCACIÓN, NO SON GENTE ESTÚPIDA QUE ESTÁ EN TAPARRABOS POR AHÍ DANDO VUELTAS. Y ENTONCES DICE ELLA: "CLARO, ES QUE YA ME LO IMAGINABA QUE ERAS LA PRIMERA EN IR A LA UNIVERSIDAD". (...) ELLA DE LA NADA ME SUELTA SU COMENTARIO Y YO ASÍ, NO, NO, NO ES VERDAD, MI PADRE NO LE DIJO ESO, NO, NO, ESO LO DIJO ELLA, ESO LO DIJO ELLA, ELLA DIJO: "ES QUE YA, DEBES SER LA PRIMERA ¿NO?" PORQUE ESO ME LO PREGUNTÓ ELLA ME DIJO: "¿DEBES SER LA PRIMERA DE TU FAMILIA?" Y DIJE: "NO, LA FAMILIA DE MI PADRE SÍ, PERO LA DE MI MADRE NO" Y ELLA: "AH, JAJA" COMO RIÉNDOSE Y YO COMO QUE ESE COMENTARIO ME SOBRÓ" (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

FOCO DE ATENCIÓN

**QUESTIONAMIENTO
CONSTANTE DE SU
PRESENCIA EN EL ESPACIO
UNIVERSITARIO
PRESUPONIENDO BAJA
CAPACIDAD INTELECTUAL,
SER LA EXCEPCIÓN,
PERTENECER A UNA FAMILIA
CON NIVEL SOCIO-
ECONÓMICO Y CULTURAL
BAJOS.**

"ME ACUERDO UNA VEZ, NOS FUIMOS A ESTUDIAR, PUES MIS DOS HERMANAS Y YO EN LA BIBLIOTECA DE MI FACULTAD Y ESTABA ALLÍ UNA CHICA CON UN CHICO, PUES QUE SE ESTABAN VIENDO, Y LA CHICA LE PREGUNTÓ AL CHICO ¿PERO QUE ESTUDIAN? (...) PUES QUE NO SABÍAN QUÉ CHICA NEGRA PODÍAN ESTAR EN LA UNIVERSIDAD, O EN UNA FACULTAD DE CIENCIAS, A MÍ NO ME MOLESTÓ MUCHO, QUE DIJERAN ESTO A MÍ NO ME MOLESTÓ. PORQUE YO SIEMPRE, ME VEÍA COMO MUY MIRADA, QUE LA GENTE ME ESTABA MIRANDO TODO EL RATO Y ESTO ES ALGO QUE PARA MÍ QUE ERA MÁS QUE ME MOLESTABA MÁS, QUE TODO LO QUE ME PUDIERAN HACER EN LA UNIVERSIDAD, QUE NO ME FIJABA MUCHO EN LOS DEMÁS, EN LAS DEMÁS COSAS.. PERO A MI HERMANA PEQUEÑA SÍ QUE LE MOLESTÓ MUCHO, YO CREO QUE LE MOLESTÓ MÁS PORQUE ELLA TAMBIÉN NO ESTABA ESTUDIANDO AQUÍ, ELLA ESTABA EN LONDRES ESTUDIANDO, Y EN LONDRES ES DIFERENTE. MIRAS A UNA PERSONA ASÍ, TE DENUNCIAN Y PUEDES IR A LA CÁRCEL O TE PUEDEN MULTAR, PERO AQUÍ NO SE." (JAINEBA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS FÍSICAS).



LAS INTERACCIONES SOCIALES

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

"POR EJEMPLO, CUANDO VIENEN A HABLARTE, QUE LA MANERA DE LA QUE TE HABLAN, COMO MUY DESPACITO O QUE CUANDO SE ASOMBRAN TAMBIÉN CUANDO DICES UNA COSA PORQUE NO CREEN QUE LO TENÍAS QUE SABER O POR EJEMPLO, EN CLASE, PUES QUE HACEN UNAS PREGUNTAS, NADIE LO SABE, TÚ LO SABES, SE ASOMBRAN UN POCO DE PORQUÉ ELLOS LO TENÍAN QUE SABER Y TÚ NO. (...) PERO ES UNA COSA QUE A LO MEJOR SOY PARANOICA" (**NIARA, GRADO EN BIOQUÍMICA Y MÁSTER EN INMUNOLOGÍA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS**).

"A MI ME DABA LA SENSACIÓN DE QUE ME MIRABAN POR EL VELO, PERO NO LO SÉ (...) COMENTARIOS EN LA UNIVERSIDAD, NO" (**JAINIBA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS FÍSICAS**).

"NOSOTROS HACEMOS MUCHOS TRABAJOS EN GRUPO Y YO ME HE ENCONTRADO CON MUCHOS COMPAÑEROS EN LOS QUE HABÍA MUCHÍSIMA ACTITUD PATERNALISTA, O EN LA QUE NO SE ME TERMINABA DE DEJAR PARTICIPAR, LLEVAR...; NO PARTICIPAR SINO COMO DE ALGUNA MANERA DAR IDEAS Y QUE NO FUESEN SIEMPRE CUESTIONADAS POR ,SOBRE TODO, SUELE SER CHICOS BLANCOS. Y ,QUE DE ALGUNA FORMA, ES UNA ACTITUD QUE NO SOLO VEO CONMIGO SINO TAMBIÉN CON LAS CHICAS BLANCAS QUE VAYAN EN EL GRUPO, PERO CONTIGO ES COMO MÁS FUERTE. ENTONCES DE ALGUNA FORMA MUCHAS VECES MIS COMPAÑERAS ,POR LO QUE YO VEO, COMO QUE DECIDEN ACCEDER A UN LUGAR EN EL QUE, DIGAMOS, QUE SU PAPEL ES SECUNDARIO Y EN EL QUE RECIBEN ÓRDENES. Y ENTONCES, COMO QUE TÚ VES QUE TIENES DOS OPCIONES: O DEJAR Y SEGUIR PERMITIENDO QUE TE DEN ÓRDENES, O DE ALGUNA FORMA VOLVER A BATALLAR PARA QUE SE TE PERMITA. ENTONCES, ESTO ,SOBRE TODO, SI YO RECUERDO CUANDO ME PASÓ ESTO, SOBRE TODO, ES EN EL PRIMER TRIMESTRE QUÉ ES CÓMO CUÁNDO EMPIEZAS Y DESPUÉS LOS TRABAJOS GRUPALES SE VAN TRANSFORMANDO Y TE VAN PERMITIENDO. PERO QUE TÚ HAS LUCHADO POR ESE LUGAR, PORQUE NO TE LO PERMITEN." (**KISAI, ESTUDIANTE DE CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN**).

"SI LO DE HABLAR ESPAÑOL SIEMPRE PASA, SI CUÁNDO VAS A REPROGRAFÍA A RECOGER TU PAQUETITO DE COSAS ONLINE, DE FOTOCOPIAS ONLINE Y TE PREGUNTAN EL NOMBRE Y, MI NOMBRE Y MIS APELLIDOS PUES SON MUY... PUEDEN PASAR POR UNA PERSONA BLANCA NACÍ AQUÍ COMO ES MI CASO, ENTONCES PUES SÍ QUE NOTABA Y EL "PAULA DE MIGUEL" SI "PAULA DE MIGUEL", OSEA LO DEL NOMBRE SIEMPRE ES ALGO QUE CREO QUE NO ENCAJA MUCHO A LA GENTE." (**PAOLA, ESTUDIANTE DE SOCIOLOGÍA**).

"LUEGO TAMBIÉN ESTABAN LOS CASTELLERS, TIENES UN GRUPO DE FACEBOOK DE CUANDO HACÍAMOS DIADAS PORQUE NOS ÍBAMOS A OTRAS UNIVERSIDADES Y TAL. BUENO, PUES A ALGUIEN SE LE OCURRIÓ LA MALA IDEA DE ESA BROMA DE PONER QUE SE LES HABÍA PERDIDO SU NEGRO, QUE LO TENÍAN CON CADENAS, PERO QUE SE LES HABÍA ESCAPADO Y PONIENDO UNA FOTO DE UN COMPAÑERO QUE ADEMÁS, NO ERA NEGRO PER SE, ERA UN CHICO LATINO ASÍ MORENO, PERO BUENO, ERA UNA PERSONA RACIALIZADA ¿VALE? PUES YO FLIPANDO, O SEA, YO VEÍA ESO Y FLIPANDO ¿VALE? PORQUE ENCIMA LUEGO, EMPEZARON A PONER MÁS COMENTARIOS DE RACISMO, COMENTARIOS DE "ESTO ES LO QUE PASA CUANDO DEJAS A LOS NEGROS DEMASIADA LIBERTAD" ES QUE "BENDITA ERA LA ESCLAVITUD" Y TODO ESTO GENTE DE IZQUIERDISTAS, SÚPER MODERNA DE HOY SOY PUNKI, PERO SOIS UNOS RACISTAS TODOS." (**CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS**).

ACTITUD PATERNALISTA DE LOS Y/O LAS COMPAÑERAS HACIA LAS MUJERES Y ESPECIALMENTE HACIA LAS ALUMNAS AFRO

FOCO DE ATENCIÓN

ESTEREOTIPOS VARIOS: MIRADAS, PERCEPCIONES, PRESUPONER QUE NO SABE HABLAR, PRESUPONER QUE NO PUEDE TENER APELLIDOS DE ORIGEN ESPAÑOL

SENTIRSE OBSERVADA POR LLEVAR VELO

COMENTARIOS RACISTAS MANIFIESTOS Y BROMAS PESADAS



LAS INTERACCIONES SOCIALES

LA VOZ DE LAS ALUMNAS AFROUNIVERSITARIAS

"NO HE TENIDO MUCHOS PROBLEMAS. PERO, TAL VEZ SON PEQUEÑOS GESTOS COMO QUE SI HAY QUE DECIR ALGO, HAY QUE HABLAR ALGO, HAY QUE DIRIGIRSE A ALGUIEN SE DIRIGEN A OTRA GENTE ANTES QUE A TI. ¿NO?, PUES SI VAMOS DOS, IGUAL PRESTA MÁS ATENCIÓN A OTRA PERSONA MÁS QUE A TI. PERO ESO SON COSAS MUY SUTILES, REALMENTE EN LA UNIVERSIDAD NO HE EXPERIMENTADO...NO SÉ, NO ME HE VISTO EN UNA SITUACIÓN... TAN CHOCANTE O TAN OBVIA COMO HAYA PODIDO TENER EN MI VIDA PERSONAL O COMO ALGUNA QUE HAYA PODIDO TENER EN EL INSTITUTO O EN EL COLEGIO." (MERY, GRADO EN BIOLOGÍA Y MÁSTER EN BIOESTADÍSTICA).

"EN SECRETARÍA ESAS MUJERES SON DE LO MÁS, SON SÚPER BORDES, SÚPER DESAGRADABLES, PERO HUBO UN DÍA QUE LLAMÉ Y ADEMÁS, YO SOY SÚPER EDUCADA SIEMPRE LES HABLO DE USTED, SI HAY QUE ESPERAR ESPERO, ADEMÁS, YO TRABAJO PARA EL PÚBLICO, ENTIENDO ESTAS COSAS, ENTONCES TENGO EMPATÍA POR ELLAS Y, BUENO, LA ESCUCHÉ, YA SE LE OLVIDÓ SILENCIAR EL TELÉFONO Y ENTONCES DIJO: "SÍ, SÍ, ES LA NEGRA ESTA OTRA VEZ, SI ¿NO TE ACUERDAS? LA CHICA NEGRITA ESTA AQUÍ, LA QUE SIEMPRE VIENE AQUÍ Y TAL, PUES ME ESTÁ PIDIENDO TAL PAPEL" (....) YO ESTABA AL TELÉFONO ENTONCES LE DIJE: "¿QUÉ HAS DICHO?" LE DIGO: "TE HE OÍDO ¿EH?" Y ME DICE: "AH" Y ME COLGÓ Y NO VOLVIERON A COGER EL TELÉFONO, SE HICIERON LAS LOCAS Y SE APOYARON ENTRE ELLAS Y NADA, LO ESCONDIERON, LES DIJE QUE IBA A PONER UNA QUEJA Y YO ESTABA DE EXÁMENES Y AL FINAL MIRA, ME PUSE CON MIS EXÁMENES PORQUE ADEMÁS SABÍA QUE ENTRE ELLAS LO ESTABAN ESCONDIENDO Y NO IBA A LLEGAR A PUERTO ¿NO? ESA QUEJA." (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

"PUES EN MEDICINA HAY UNA FIESTA QUE SE LLAMA "LA BUTIFARRADA" DONDE LA GENTE SE DISFRAZA. HUBO UN GRUPO DE MEDICINA ENTERO QUE SE DISFRAZARON TODOS DE NEGRO, SE PINTARON LA CARA ASÍ CON COLA CAO, SE PUSIERON CAFÉS, PERO DE UNA FORMA SÚPER RIDÍCULA, O SEA, SÚPER HUMILLANTE Y YO VI LA FOTO, BUENO, YO ADEMÁS ME LAS ENCONTRÉ POR LA FIESTA Y LES DIJE QUE NO PARECÍA MUY BIEN LO QUE HABÍAN HECHO ¿NO? ME DIJERON PUES LO TÍPICO ¿NO? QUE ME HICIERA SENTIR A MÍ QUE ERA YO LA QUE ESTABA LOCA, QUE ERA UNA SENSIBLE NO SÉ QUÉ, Y ENCIMA COLGARON LAS FOTOS Y ENTONCES YO PUSE UN COMENTARIO Y DIJE: "NO TENÉIS NADA MÁS RACISTA PARA PONEROS" PORQUE ES QUE ERA INCREÍBLE, O SEA ERA... Y ENCIMA DICES, ES QUE VAIS A SER MÉDICOS ¿ES QUE NO OS DA VERGÜENZA? BUENO, ¿PUES QUÉ HICIERON? PRACTICA EN GRUPO DE ATACARME, DE ES QUE TAL, ADEMÁS, LO PEOR ES QUE YO ESTABA DICHIENDO ¿NO TENÉIS NADA MÁS RACISTA QUE PONEROS? Y ELLOS DEFENDIENDO QUE NO ERAN RACISTAS, ESTABAN SIENDO RACISTAS PORQUE ME INSULTABAN CON COSAS RACISTAS Y ERA CÓMO... PERO NO VES QUE TÚ MISMO TE ESTÁS DEJANDO EN EVIDENCIA ¿NO? Y ENCIMA LE ESTABAN MANDANDO A MI COMPAÑERA DE PISO PORQUE ERAN AMIGAS DE ELLA, QUE HABLASE CONMIGO, QUE QUITASE ESOS COMENTARIOS, ENTONCES INTENTARON COMO CALLARME, ES VERDAD UN AUTOANÁLISIS Y PEDIR DISCULPAS Y HUBO UNA QUE SE DISCULPÓ, PERO ERA LA DISCULPA DE "ES CULPA TUYA ¿NO?" LA DISCULPA DE "LO SIENTO SI TE SIENTES MAL, SI TE HECHO SENTIR MAL", PERO ESO NO ES UNA DISCULPA ESO ES, TÚ TE HAS SENTIDO MAL, ES CULPA TUYA ES TU PROBLEMA, PERO BUENO, TE VOY A HACER ESA MEDIO DISCULPA A VER SI TE CALLAS ¿NO? LA VERDAD ES QUE ADEMÁS, YO NO ENTRÉ AL TRAPO, SIMPLEMENTE PUSE ESE COMENTARIO Y YA EN PERSONA ME DIRIGÍ A ELLA, SÍ LE DIJE QUE NO ME PARECÍA BIEN, NADIE HIZO NINGÚN AUTOANÁLISIS Y NADIE HIZO NADA." (CARLA, ESTUDIANTE DE CIENCIAS BIOMÉDICAS).

DISFRAZARSE DE PERSONA NEGRA O PRESENCIAR UN BLACKFACE

"CIERTAS COSAS, SÍ, SÍ. NO SÉ CÓMO CONTARTE... EN PLAN QUE SE TE VIENE ALGUIEN Y TE DICE QUE 'NUNCA LO HA HECHO CON UNA NEGRA', O EL TÍPICO 'HOLA, CHICA CIS O LESBIANA?' ME PARECE UNA PREGUNTA UN POCO... Y ME PREGUNTA SI ERA VERDAD LO DE LAS NEGRAS? UNA OBSESIÓN ENORME CON EL TAMAÑO DE LOS GENITALES DE LOS HOMBRES NEGROS, COMO SE PENSABA QUE ELLOS LO TENÍAN, LAS NEGRAS DEBEN TENER EL CLÍTORIS MÁS GRANDE POR QUE EL HOMBRE TIENE UN PENE MÁS GRANDE... UN POCO QUE ME LEVANTÉ Y ME FUI, EDUCADAMENTE, COSAS DE MUCHA SEXUALIZACIÓN MUY GRANDE, DE UNA MUJER AFRO." (ASHAKI, ESTUDIANTE DE TRABAJO SOCIAL).



PROPUESTAS PARA EL CAMBIO EN LAS INTERACCIONES SOCIALES

FOCO DE ATENCIÓN

DISCRIMINACIONES SUTILES POR PARTE DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

DISFRAZARSE DE PERSONA NEGRA O PRESENCIAR UN BLACKFACE



PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

LAS SUGERENCIAS REALIZADAS HASTA AHORA TIENEN LA INTENCIÓN DE OFRECER **PROPUESTAS ALTERNATIVAS QUE TRANSFORMEN LAS DIFERENTES REALIDADES DENTRO DEL CONTEXTO UNIVERSITARIO** CON LAS QUE CONVIVEN LAS PERSONAS NEGRAS, AFRICANAS, AFRODESCENDIENTES O EUROAFRICANAS EN GENERAL Y DE MANERA PARTICULAR LAS EXPERIMENTADAS SIENDO ADEMÁS MUJERES. NO OBSTANTE, PARA CONSEGUIR UN CAMBIO REAL EN TODOS LOS ESPACIOS DE LA UNIVERSIDAD, TENIENDO EN CUENTA EL GRAN NÚMERO DE INTERACCIONES SOCIALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA (ALUMNADO, PERSONAL DOCENTE, DE INVESTIGACIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS), ES NECESARIO CONTEMPLAR OTRAS ACCIONES Y PROPUESTAS QUE REFUERZEN LAS SEÑALADAS HASTA AHORA. DESDE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SE DEBEN TOMAR MEDIDAS QUE GARANTICEN UNOS ESPACIOS SEGUROS Y LIBRES DE DISCRIMINACIONES RACISTAS. PARA ELLO ES NECESARIO TENER EN CUENTA LA HERRAMIENTA QUE SE EXPUSO ANTERIORMENTE EN EL DESARROLLO DE ESTE APARTADO, ASÍ COMO LAS SIGUIENTES **SUGERENCIAS**:

- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE ESTOS TEMAS A TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA (ALUMNADO, PROFESORADO, PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS).
- DESARROLLO DE TALLERES, JORNADAS O SEMINARIOS QUE VISIBILICEN EL CONTINENTE AFRICANO, A LAS PERSONAS NEGRAS, AFRICANAS, AFRODESCENDIENTES Y EUROAFRICANAS ALEJADAS DE LOS ESTEREOTIPOS, SIN ENFOQUE PATERNALISTA, SIN JERARQUIZACIÓN CULTURAL Y BAJO UN ANÁLISIS CRÍTICO Y PROPOSITIVO DE LOS RELATOS Y PARADIGMAS QUE CONTRIBUYEN A REFORZAR LA HEGEMONÍA CULTURAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE OCCIDENTE.
- VISIBILIZACIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES NEGRAS, AFRICANAS, AFRODESCENDIENTES Y EUROAFRICANAS COMO ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS (PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD, FOLLETOS INFORMATIVOS, CARTELES,...).
- DISEÑAR PROTOCOLOS ANTIRRACISTAS PARA EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.
- IMPULSAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES DE ESTUDIANTES PARA GENERAR CULTURA PARTICIPATIVA PARA EL CAMBIO.
- PROMOVER UN MAYOR INTERCAMBIO INSTITUCIONAL, ACADÉMICO Y DE INVESTIGACIÓN CON UNIVERSIDADES AFRICANAS.

TOMA
CONCIENCIA
Y CAMBIA TU
ACTITUD



7. PARA SABER MÁS

PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES

Organismos internacionales:

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

Organismos nacionales:

- Oberaxe (Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia) (<http://www.empleo.gob.es/oberaxe/es/index.htm>).
- Instituciones sin ánimo de lucro:
- SOS Racismo (<http://www.sosracismomadrid.es/web/>).
- Movimiento contra la Intolerancia (<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/>).

Legislación internacional:

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

Legislación nacional:

- Constitución Española (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>).

ESPACIOS WEB SOBRE AFRODESCENDIENTES EN ESPAÑOL

Espacios educativos:

- Universidad y afrodescendencia (UCM)
<https://www.ucm.es/universidadyafrodescendencia/>
- Afroespaña (OBERAXE): <https://xn--afrospaa-s6a.es/>
- Poto poto: <https://www.potopoto.es/>

Revistas:

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

Otros espacios:

- Conciencia Afro: <https://www.conciencia-afro.com/>



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



Proyecto UCM de Cooperación al
Desarrollo en la XVII convocatoria
*Re-construyendo miradas múltiples
hacia la diversidad socio-cultural*
Ref. 32.

