

**2^{do} CONCURSO
DE INVESTIGACIÓN
SOBRE DISCRIMINACIÓN
EN LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Las prácticas de la discriminación
étnico-racial en los espacios
universitarios en la Ciudad de
México**



Juris Tipa

 copred.cdmx.gob.mx



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

LAS PRÁCTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Juris Tipa





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

Clara Marina Brugada Molina

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

César Cravioto Romero

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Pablo Yanes Rizo

Secretario de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México

Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

©2026 CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
(COPRED)

General Prim 10, col. Centro (área 2),
Alcaldía Cuauhtémoc,
06010, Ciudad de México
www.copred.gob.mx

Autor

Juris Tipa

Coordinación editorial

Adriana Elisa Ortega Arriaga
Jorge Morales Novas

Revisión y corrección de estilo

Irais Lidoine Tecuatzin Caballero
Adriana Elisa Ortega Arriaga

Portada y diseño

Ángel Jesús Velasco Quevedo

Diseño web

Lucero Alejandra Vega Olivares

Fotografía de la portada

Diana Ximena Rodríguez Hernández

Formación del documento accesible

Alejandra Estrada Esparza

Primera edición

Abril 2026

ISBN electrónico

978-970-96747-9-8

Se sugiere citar este documento como:

Tipa, Juris. (2026). Las prácticas de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en la Ciudad de México. México: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, COPRED.

Este documento cuenta con los criterios básicos de accesibilidad.

El contenido de esta investigación es responsabilidad de la persona autora y no refleja el punto de vista del COPRED. Se autoriza la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra con la condición de citar el nombre de la persona autora y la fuente de la publicación para respetar los derechos de autor.

El presente documento es parte de las investigaciones ganadoras del 2° Concurso de Investigación sobre Discriminación en la Ciudad de México en 2024. Ejemplar gratuito.

Prohibida su venta

ÍNDICE

Introducción.....	1
Capítulo 1. Acercamiento teórico-conceptual.....	5
1.1 La discriminación y el racismo.....	5
1.2 Percepción social.....	7
1.3 Interseccionalidad	9
1.4 Etnicidad.....	11
1.5 Clase social.....	12
1.6 Sexo-género.....	14
Capítulo 2. Discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en México	16
Capítulo 3. Metodología	23
3.1 Técnica cuantitativa:.....	23
3.2 Técnica cualitativa:.....	24
Capítulo 4. La percepción de discriminación étnico-racial en las universidades públicas	27
Capítulo 5. Las experiencias de discriminación étnico-racial en las universidades públicas.....	36
5.1 Exploración de algunas potenciales variables	40
Capítulo 6. La percepción de discriminación étnico-racial en la universidad privada ...	47
Capítulo 7. Las experiencias de discriminación étnico-racial en la universidad privada	52
7.1 Exploración de algunas potenciales variables	54
Capítulo 8. La discriminación étnico-racial en los espacios universitarios desde la visión estudiantil y docente.....	57
Capítulo 9. Propuestas para la erradicación de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios desde la visión estudiantil y docente	71
Las perspectivas sobre las acciones de intervención	76
Conclusiones y discusión.....	81
Semblanza del Autor.....	87
Bibliografía.....	88

ÍNDICE DE IMÁGENES, TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 1. Percepción de la discriminación en la universidad pública "A"	27
Gráfico 2. Percepción de la discriminación en la universidad pública "B"	28
Gráfico 3. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad pública "A"	29
Gráfico 4. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad pública "B"	30
Gráfico 5. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad pública "A"	32
Gráfico 6. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad pública "B"	33
Gráfico 7. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad pública "A"	34
Gráfico 8. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad pública "B"	35
Gráfico 9. Experiencias de la discriminación en la universidad pública "A"	36
Gráfico 10. Experiencias de la discriminación en la universidad pública "B"	37
Gráfico 11. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad pública "A"	38
Gráfico 12. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad pública "B"	39
Gráfico 13. Percepción de la discriminación en la universidad privada "A"	47
Gráfico 14. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad privada "A"	48
Gráfico 15. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad privada "A"	49
Gráfico 16. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad privada "A"	50
Gráfico 17. Experiencias de la discriminación en la universidad privada "A"	52
Gráfico 18. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad privada "A"	53

Introducción

A pesar de que prácticamente en todos los trabajos publicados sobre el racismo o la discriminación étnico-racial en México se indica que es un problema social histórico y constante en la sociedad mexicana, la visibilización y el análisis de ello ha sido esporádico, empezando a consolidarse sólo en el siglo XXI (Moreno Figueroa, 2016).

La reciente aparición de un viejo y, a la vez, “nuevo” problema de investigación, puede ser explicado, en gran medida, por el carácter naturalizado o “cotidianizado” del racismo, invisibilizado por el discurso nacionalista de mestizaje y, en otras ocasiones, sutilmente sustituido por el clasismo¹, el cual frecuentemente acompaña a las prácticas racistas (Moreno Figueroa, 2010). Asimismo, usualmente al abordar el tema del racismo en México se prioriza la discriminación étnica o el racismo contra los grupos étnicos mexicanos o indígenas. Esto, sin lugar a dudas, es un enfoque sumamente importante, aunque debido a su historicidad en las ciencias sociales puede generar la impresión de que las expresiones del racismo en la sociedad mexicana son algo exclusivamente vinculado con lo indígena. Si bien ésta es una expresión extremadamente visible del racismo en México, no es la única. Así, por ejemplo, la discriminación contra la población afrodescendiente empezó a tomar protagonismo en la agenda académica a inicios del presente siglo (Díaz Casas y Velásquez, 2017), mientras que los estudios sobre el racismo colorista empezaron a desarrollarse sólo a partir de la segunda década del mismo (Tipa, 2019), aunque ambos tengan sus inicios históricos desde la época colonial y han estado presentes tanto durante la llamada época posrevolucionaria, como en la actual.

Aunque el tema de la discriminación étnico-racial o el racismo en el sistema educativo en México ha sido uno de los enfoques más estudiados, las investigaciones centradas en las propias subjetividades de las y los estudiantes, sus

¹ Prejuicios basados en la condición socioeconómica y/o el origen socioeconómico de la persona, es decir, asociado con el capital económico y la pertenencia de la persona a un determinado estrato socioeconómico, dentro del cual las víctimas del clasismo usualmente son las personas que pertenecen a estratos socioeconómicos bajos.

percepciones y vivencias del racismo son menos comunes (Tipa, 2023), a pesar de su relevancia para las estrategias centradas en la paulatina erradicación de dichas prácticas en espacios escolares, debido a su acercamiento al problema “desde adentro” en lugar de “desde afuera”, es decir, a partir de esta perspectiva las voces principales que hablan sobre su percepción y las vivencias de la discriminación racista son las y los propios estudiantes. Considerando que los espacios escolares son clave para una educación que no sólo cuestiona los prejuicios negativos sobre otras personas por su aspecto físico, condiciones económicas o la identidad cultural (COPRED, 2022: 14-17), sino también para la erradicación de actitudes y prácticas racistas a nivel individual-subjetivo, es de vital importancia averiguar hasta qué grado los mismos espacios son reproductores de la discriminación étnico-racial a nivel cotidiano o en las interacciones interpersonales tanto en el aula como fuera de ella.

En ese sentido no es sorprendente que al estudiar las prácticas racistas en espacios educativos usualmente se ha priorizado los niveles de primaria y secundaria (Borrás Escorza, 2018; Gall, 2021; Masferrer León, 2018; Salazar Silva, et al., 2019), dado que los prejuicios racistas, tanto coloristas como anti-indígenas, se aprenden y se asimilan desde muy temprana edad, algo que se demuestra en el estudio concluido por Fernández Guerra (2021) al replicar el famoso “experimento de los muñecos” (The Clark Doll Test) entre niños y niñas mexicanas. Asimismo, La Primera Encuesta OpiNNA (Opinión de Niñas, Niños y Adolescentes) (SEGOB, 2017), aplicada en México a la población de 6 a 17 años, revela que la discriminación es un tema constante en sus entornos escolares y 40% de las y los participantes indicaron que su principal causa es por el tono de piel o, como se precisará más adelante en este libro, la expresión colorista del racismo.

En cuanto la educación superior y los espacios universitarios, en los estudios existentes usualmente se priorizan a las universidades interculturales en relación con el tema de la convivencia y las distintas expresiones de la discriminación étnico-racial que, lamentablemente, suelen permearla (Aguayo Rousell y Piña Osorio, 2016; Morales Valenzuela, et al., 2020; Sartorello, 2016; Tipa, 2017a). En el caso de las

universidades convencionales, particularmente, en la Ciudad de México, a pesar de la enorme diversidad de su población en el sentido étnico-nacional y socioeconómico, dicho tema aún no cuenta con un elevado número de estudios al respecto (Tipa, 2023), mientras los enfoques temáticos más comunes e indirectamente relacionados con la discriminación étnico-racial se han centrado en el acceso a la educación superior por parte de sectores potencialmente más vulnerables de la población capitalina y las prácticas de distintos tipos de violencias en los espacios universitarios, entre estas, comúnmente priorizando la violencia basada en el sexo-género (Blanco Bosco, 2020; COPRED, 2020 y 2022; Solís, et al., 2019).

Es por ello que, en el presente estudio, a través del uso de una metodología mixta se busca identificar y describir las expresiones de discriminación étnico-racial en conjunto con otras formas de discriminación en los ámbitos universitarios privados y públicos en la Ciudad de México. Esto con el objetivo de analizar de manera interseccional sus principales razones junto con la percepción y las experiencias de dichas prácticas entre estudiantes, con la finalidad de elaborar estrategias para su paulatina erradicación. Además, en este estudio se prioriza el análisis de la incidencia de aspectos estructurales en la percepción y las experiencias del racismo entre estudiantes de licenciatura de dos universidades públicas y dos universidades privadas en la Ciudad de México, acercándose de esta forma a los procesos subjetivos en la percepción y las experiencias del racismo. Dichos objetivos fueron propuestos con la intención de contestar de manera exploratoria las siguientes preguntas generales: ¿cuáles son las expresiones más comunes de discriminación en las universidades públicas y privadas en la Ciudad de México?; ¿de qué maneras se expresa y se experimenta la discriminación étnico-racial en los contextos universitarios públicos y privados?; ¿qué diferencias y similitudes existen entre las universidades privadas y públicas en relación con la percepción y las experiencias de discriminación racista entre sus estudiantes?

La importancia de buscar las respuestas a estas preguntas está vinculada con el intento de impulsar una paulatina erradicación de dichas prácticas en ámbitos

universitarios al elaborar y proponer estrategias en los contextos universitarios en la Ciudad de México, que luego pudiera ser replicado en otros estados del país. Asimismo, para la realización de este estudio se agradece el apoyo de estudiantes, docentes y el personal administrativo de la Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Universidad YMCA México y la Universidad La Salle.

Capítulo 1. Acercamiento teórico-conceptual

1.1 La discriminación y el racismo

La discriminación como un acto –sea momentáneo o sistemático– de poner miembros de un grupo en desventaja o tratarlos injustamente por pertenecer a un grupo, suele operar con base en determinados prejuicios y estereotipos. El prejuicio implica que las personas prejuzgan, usualmente de manera negativa, a miembros de un grupo, de esta forma los prejuicios operan a nivel individual; mientras los estereotipos consisten en generalizaciones acerca de miembros de un grupo y se ejercen a nivel colectivo. Los estereotipos acerca de un grupo pueden ser positivos o negativos, lo que determina si la discriminación ejercida hacia miembros de ese grupo va a ser positiva (mayor aprecio social y otorgamiento de beneficios) o negativa (menor aprecio social y denegación de beneficios), aunque comúnmente con la discriminación se refiere particularmente a su expresión negativa. La discriminación a nivel personal se lleva a cabo por individuos, mientras la institucional o estructural se implementa y se ejerce por parte de las políticas gubernamentales, organizaciones e instituciones (Plous, 2003).

En la presente investigación se entiende por el racismo un sistema multidimensional de discriminación y exclusión-inclusión que, para fines de dominación, está basado en una amplia índole de prejuicios socioculturales comúnmente biologizados, es decir, que usualmente se experimentan y se justifican basándose en lo biológico como un diferenciador-unificador “objetivo” entre personas y grupos que, a menudo, puede ser combinado o sustituido por lo cultural (Tipa, 2021: 62). Asimismo, se considera que para la existencia del racismo es necesario implementar el racismo o la falsa creencia que las “razas” humanas existen como grupos biológicos, y la racialización o la percepción de otras personas como provenientes de determinadas “razas” (Campos García, 2012). El racismo, entonces, está relacionado con el pensamiento (el prejuicio, sea tal positivo o negativo) y la acción hacia otras personas racializadas² o percibidas como provenientes

² Cabe destacar que, según otros posicionamientos, con la racialización se refiere exclusivamente a personas que son víctimas del racismo (“personas racializadas”) (Gall, 2004: 226).

de una “raza” y, debido a la racialización y la carga de los estereotipos (positivos o negativos) que esta conlleva, así, tanto el pensamiento como la acción difícilmente puedan ser neutros. En ese sentido, en lugar de referirse a la “discriminación racial”, sería más oportuno utilizar el término “discriminación racializada” para evitar una posible reproducción de la errónea idea sobre la existencia de las “razas” como grupos biológicos.

Las principales expresiones del racismo son el racismo “científico” (“raza” como argumento biológico de diferenciación); el racismo cultural (la diferencia cultural como fundamento de la exclusión), también denominado como racismo diferencialista o neo-racismo (Wade, 2014; Wieviorka, 1994); y el colorismo o el “racismo del fenotipo”, donde se emplea la categoría de “color” como fundamento de la inclusión-exclusión (Tipa, 2019). No obstante, estos tipos o expresiones del racismo en la realidad no se presentan de manera aislada, sino imbricada, y por esta razón en la presente investigación el racismo y la discriminación étnico-racial (o, mejor dicho, étnico-racializada) son considerados como sinónimos.

A lo largo de la historia de México se puede observar la mencionada imbricación de las formas generales del racismo o los racismos específicos, según la manera de cómo se intenta justificar los motivos para su ejercicio. De manera semejante a otros países latinoamericanos, el racismo como “el complejo de ideas, imágenes, valores, actitudes y prácticas sociales, que operan con base en la idea de raza galvanizando así las relaciones entre dominadores y sometidos”, se derivó del colonialismo europeo de las Américas para legitimar su dominación y la expansión de la empresa colonial, apelando a una supuesta distinción y jerarquía de “orden biológico” entre, aunque no exclusivamente, la población europea y no europea (Quijano [1993], citado en Restrepo y Rojas, 2010: 116-118). Junto con la invisibilización de la población afrodescendiente del escenario nacional y el racismo anti-indígena, el colorismo es una de las expresiones más comunes del racismo en la sociedad mexicana que se ha instalado en forma de pigmentocracia o un sistema que privilegia la mayor blanquitud y legitima relaciones asimétricas de poder

socioeconómico y político, reflejadas principalmente en las diferentes tonalidades de piel (Ortiz Hernández, et al., 2018; Solís, et al., 2019).

Igual a cualquier otro sistema discriminatorio, el racismo opera a nivel macro o estructural, ejercido por las políticas gubernamentales e instituciones, y a nivel micro que corresponde a los actos del racismo en las interacciones interpersonales cotidianas o el racismo cotidiano, el cual está formado y se deriva de la lógica macro (Velasco Cruz, 2018: 228). Dentro del racismo cotidiano, además, se puede encontrar las prácticas del llamado endorracismo, cuando entre miembros del grupo racialmente estigmatizado se interiorizan los prejuicios racistas de los cuales son víctimas, provocando la reproducción de estos prejuicios sobre sí mismos y otros miembros del grupo (Ramírez López, 2021). Consecuentemente, en el presente estudio se prioriza el nivel micro o cotidiano de las prácticas de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios, acercándose de esta forma a la percepción y las experiencias subjetivas de las personas en relación con dichas prácticas, lo que permite explorar el problema propuesto de manera multidimensional o interseccional, facilitando la elaboración de estrategias para su paulatina erradicación “desde abajo” o desde las propias voces de las personas y sus vivencias.

1.2 Percepción social

La percepción de la discriminación y las prácticas racistas involucra interpretaciones subjetivas de situaciones y su contexto particular, razón por la cual se vincula a una sensación o conocimiento general sobre la existencia de prácticas discriminatorias en el entorno, lo que no necesariamente involucra ser víctima de tales, aunque tampoco lo excluye. Con la “percepción” se alude a la percepción social que, a diferencia de la percepción sensorial que está vinculada con la constitución biológica y física del ser humano, está determinada por la influencia de los factores socioculturales en la decodificación o la interpretación de las interacciones con otras personas, también llamada “cognición social” (Arias Castilla, 2006).

Dado su carácter subjetivo, la percepción social es sujeta a distintos sesgos cognitivos, lo que en situaciones de discriminación dificulta determinar si la percepción de una persona es por la prevalencia de la discriminación que experimenta o porque refleja con precisión el nivel de discriminación que existe realmente en un entorno particular (Kaiser y Major, 2006). Cuando se trata de actitudes, valores, rasgos de la personalidad y otras características, las personas tienden a ver a miembros del grupo externo más parecidos entre sí que a integrantes del grupo interno (o de pertenencia), dando lugar a estereotipos sobre el grupo externo. Asimismo, las personas suelen preferir a su grupo interno y verlo como mejor o superior a otros grupos y por ello algunas acciones de discriminación pueden ser provocadas por el favoritismo al grupo interno que por razones de odio hacia los grupos externos (Aguilar Morales, 2011).

La medición de la percepción de la discriminación racista involucra varios sesgos cognitivos: las personas pueden ver más discriminación de la que realmente existe, o podrían ver menos discriminación de la que realmente existe. Asimismo, según Kaiser y Major (2006), es muy común el fenómeno de la desproporción (o discrepancia) entre la discriminación percibida y la experimentada, es decir, usualmente prevalece el hecho de enterarse sobre los actos discriminatorios en el entorno (o considerar que hay tales) que tener experiencia propia de haber sido víctima de los mismos. De ahí se distinguen otros sesgos como la minimización (o subestimación) de la discriminación personal debido a una posible evasión del trauma entre miembros del grupo de menor estatus social o lo que también puede ser provocado si el acto discriminatorio fue cometido por alguien del grupo interno; y la exageración (o sobreestimación) de la discriminación personal que, debido a una mayor vigilancia entre integrantes del grupo de menor estatus social sobre los posibles actos discriminatorios en su contra, puede provocar los fenómenos de expectación o atribución que posibilitan la afirmación de actos discriminatorios en situaciones ambiguas o donde no habían tales actos.

Consecuentemente, la percepción del racismo forma parte de un proceso cognitivo dinámico, resultado de la autorreflexión e interpretación subjetiva del entorno, en donde las condiciones de socialización y la ubicación estructural de la persona dentro de un

determinado contexto socioeconómico, etario y sociocultural participan activamente en la interpretación de la realidad y las interacciones cotidianas.

1.3 Interseccionalidad

La noción de la “interseccionalidad” en literatura relacionada con aspectos socioculturales de la vida humana ha estado presente desde hace siglos, aunque como concepto se ha desarrollado en la segunda mitad del siglo XX dentro de los estudios feministas, cuya popularización se atribuye a la activista y académica Kimberlé Crenshaw llegando a un uso explícito a finales del siglo por parte de los movimientos feministas afroamericanos, los cuales tuvieron que enfrentarse al racismo en los movimientos por los derechos de las mujeres y al machismo en los movimientos por los derechos civiles. En el contexto latinoamericano, por su parte, el concepto empezó a divulgarse en el ámbito académico sólo a partir de la primera década del presente siglo (Frías, 2022: 15-17; Viveros Vigoya, 2016).

Lo particular de este concepto es la vinculación entre un marco teórico-analítico y, a la vez, metodológico de investigación. En este marco, la interseccionalidad es entendida como una interrelación de distintas categorías sociales que en determinados contextos provoca una mayor o menor desigualdad entre personas y grupos. De ahí se suele hablar sobre la “discriminación interseccional” o “interseccionalidad de la discriminación” como una imbricación entre categorías de sexo-género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, edad, nivel socioeconómico, características y capacidades corporales, entre otras, que en su combinación particular provocan tratos diferenciados hacia personas y grupos en términos de desigualdad y exclusión-inclusión social. En otras palabras, este enfoque revela cómo las desigualdades están siendo producidas por las interacciones entre dichas categorías a nivel tanto individual como colectivo (La Barbera, 2016), de esta manera visibilizando la interacción entre los niveles macro y micro de la discriminación, donde su expresión estructural nutre a los actos discriminatorios en las relaciones e interacciones cotidianas. No obstante, también se considera que entre dichas categorías

sociales son las de sexo-género, la etnia (la “raza”³) y la clase social o el estrato socioeconómico que en su intersección particular define y produce las desigualdades y fomenta distintos tipos de discriminación (La Barbera, 2016; Viveros Vigoya, 2016). Por ello, en la presente investigación estas categorías se priorizarán en el análisis de la percepción y las experiencias de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en la Ciudad de México.

Durante la década anterior, dentro de los estudios sobre el racismo en México también se empezó a priorizar el análisis sobre la yuxtaposición de diferentes expresiones del mismo o –dependiendo del propio posicionamiento epistemológico de la persona– racismos en plural. Este análisis involucra a perspectiva interseccional, donde las distintas expresiones del racismo y sus matices no pueden ser aisladas de otras condiciones estructurales de desigualdad como el sexo-género, el estrato socioeconómico, la edad, la pertenencia étnica-nacional y la ubicación geográfica de la persona, entre otras (Gall, 2014). Es decir, las diferentes expresiones y contextos del racismo se contemplan como el eje principal del análisis que interseca con factores que propician y reproducen las distintas desigualdades como la pertenencia de clase, el origen étnico-nacional y la condición sexo-género, las cuales no pueden ser analizadas de manera aislada porque siempre se presentan en conjunto.

De esta manera, se busca indagar sobre las imbricaciones entre las dimensiones socioculturales macro y micro en la constitución de los procesos subjetivos de las personas y las formas de cómo estos inciden en su percepción e interpretación del racismo, potencialmente resultando en diferentes posicionamientos al respecto. Por consiguiente, en esta investigación se busca acercarse a los mecanismos subyacentes bajo los cuales opera la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en la Ciudad de México y con ello contribuir a los esfuerzos por avanzar en su paulatina erradicación.

³ Mejor dicho, las características fenotípicas de la persona.

1.4 Etnicidad

La etnicidad surge en las ciencias sociales como una categoría de diferenciación que usualmente está basada en relaciones asimétricas de poder entre grupos, justificadas por las diferencias culturales (Giménez, 2000). Las etnias también pueden ser racializadas fácilmente, basándose en los rasgos físicos superficiales de las personas, mientras los grupos racializados también pueden ser fácilmente etnizados sólo por el hecho de ser, por ejemplo, un grupo minoritario en un determinado país (Restrepo, 2013). No obstante, la etnicidad también puede ser entendida según la perspectiva que la identidad y la pertenencia étnica se construyen y se transforman en la interacción de los grupos mediante procesos de inclusión-exclusión que establecen fronteras, distancias y cercanías simbólicas entre dichos grupos, definiendo quiénes pertenecen o no pertenecen a los mismos (Giménez, 2006: 134). En este sentido, la etnicidad es una forma de categorizar las diferencias y similitudes socioculturales, basadas en la posesión desigual de diferentes elementos nominales de la “membresía étnica” (Tipa, 2017b). Usualmente esta pertenencia (o membresía) está basada en elementos como un idioma propio y “auténtico”⁴ que a menudo también es el nombre de la etnia según su autodefinición, el linaje como una idea de la ascendencia común, una historia social compartida, además de uno o varios elementos culturales priorizados que definen la “cultura colectiva” del grupo en cuestión (sobre todo, las costumbres, las tradiciones y el idioma).

Estos elementos nominales pueden ser “activados” para demostrar la pertenencia étnica u ocultos para esconderla (Tipa, 2017b). En otras palabras, se trata de una adscripción identitaria, simultáneamente individual y colectiva, que se encuentra en un continuo proceso y en un momento dado puede ser vislumbrada (expresada) o escondida (silenciada) de manera estratégica por parte de la persona, dependiendo de qué tipo de fines se persiguen en la interacción particular. De ahí la etnización puede ser entendida como la atribución de cualidades étnicas a una persona o grupo (Tipa, 2017b: 67-68). En

⁴ Es decir, proyectado y percibido como diferente de los demás idiomas.

el mismo sentido se puede distinguir entre la auto-etnización cuando la persona expone algún elemento de la “membresía” para posicionarse como proveniente de una determinada etnia, y la hetero-etnización cuando los elementos etnizantes están siendo utilizados para clasificar a una persona como perteneciente a la etnia.

En el contexto de México, en ambos casos también se podría utilizar la indigenización como sinónimo del mismo proceso de la atribución sociocultural étnica. A pesar de que la sociedad mexicana ha sido definida como una nación pluricultural a nivel constitucional, es bien documentado en numerosos estudios que esta pluriculturalidad está aceptada y celebrada sólo en su forma de jure o nivel legislativo y no de facto o a nivel práctico-real (Bermúdez Urbina, 2016). Como lo ha descrito Giménez (2000: 49-53), en México este discurso falsamente incluyente marca una división antagónica, basada en las relaciones de poder entre lo étnico y lo nacional, donde lo étnico históricamente está siendo ubicado en una posición marginal, subordinada, minoritaria y oprimida. Consecuentemente, la etnización o indigenización se vuelve en atribución de cualidades étnicas-indígenas a una persona o grupo con fines de marginalización y dominación, igual como en la racialización es utilizada la idea de “raza” y de pertenencia “racial” para justificar una supuesta superioridad o inferioridad entre personas y grupos.

1.5 Clase social

Prácticamente todos los usos del concepto de “clase social” involucran de una u otra forma la comprensión de los sistemas de desigualdad socioeconómica. Sin embargo, diferentes usos del concepto contestan a preguntas diferentes e involucran diferentes marcos para su análisis. Olin Wright (2005) propone distinguir cinco usos conceptuales distintos de la clase social, entre ellos, aquí se abordarán dos que comúnmente se utilizan en los estudios sociales.

Se puede interpretar la clase como una posición objetiva dentro de la distribución de bienes, es decir, la ubicación de las personas dentro de la distribución de desigualdad material. Según esta perspectiva, la clase se define en términos de estandartes

materiales, usualmente, ligados a las posesiones materiales, condiciones de vida, la producción (ingresos) y el modo de producción (tipo de empleo). Por tanto, es un concepto gradual que se expresa a través de rangos jerarquizados como la clase alta, media y baja. Este concepto de la clase social es el predominante y el más común tanto en los discursos cotidianos como en los estudios empíricos, aunque involucra serios retos conceptuales, pues, en realidad las clases son “probables” o “teóricas”, donde se puede “recortar” uno u otro estrato, basándose en las homologías entre diversos grupos de individuos (Bourdieu, 1994). Lo que existe son distintas desigualdades socioeconómicas y las diferentes maneras de ordenarlas o estratificarlas. Así, por ejemplo, la denominada “clase media”, en realidad, consiste de múltiples estratos internos con sustanciales diferencias cualitativas entre estos; mientras la existencia y las características de los mismos estratos no es igual en ámbitos altamente urbanizados y rurales (Tipa, 2020: 154-155). De ahí se puede operacionalizar dicho concepto como una explicación relacional de las oportunidades de vida. Esta interpretación de la clase social es mucho más compleja porque pasa de ser de un concepto gradual a uno interseccional al incluir a otras determinantes no estrictamente económicas de desigualdad como la región geográfica, la religión, el sexo-género, la pertenencia étnico-nacional, entre otras características socio-estructurales de la persona (Olin Wright, 2005).

De manera complementaria, se puede abordar la clase como una posición subjetiva o la forma en cómo las personas, ya sea individual o colectivamente, se ubican a sí mismas y a las demás dentro de la estructura social de desigualdad (Olin Wright, 2005). En este caso, la clase es entendida como una clasificación subjetiva, dependiendo de cómo las personas definen e interpretan las distinciones entre clases en uno u otro momento y situación. Así, esta dimensión de la clase corresponde, sobre todo, al campo identitario y a la diferenciación subjetiva de las divisiones sociales. De esta forma, si la medición “objetiva” de diferentes estratos socioeconómicos puede presentar distintos retos metodológicos, estos pueden ser complementados con la percepción de las personas sobre la estratificación socioeconómica en su alrededor y su ubicación dentro de ella.

1.6 Sexo-género

Aunque el sexo y el género no son sinónimos, ambos están directamente relacionados. Como lo indica Butler (2006: 70-84), el género es el mecanismo a través del cual se producen y se naturalizan las nociones de lo masculino y lo femenino, como un binario naturalizado, aunque también podría no ser así. Las personas son reguladas por el género y este tipo de reglamentación funciona como una condición de inteligibilidad cultural para y dentro de los grupos. De esta manera, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, constituyendo una forma primaria de relaciones de poder, basada en la creación social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y para varones.

La incorporación mental y física de estos roles resulta en identidades subjetivas de género y en una categoría social impuesta sobre un cuerpo con determinado sexo biológico (Scott, 1996). De ahí surgen las normas o expectativas y los estereotipos de género, es decir, las ideas preconcebidas y arraigadas en la cultura particular que determinan las conductas, prácticas corporales y actitudes que deben de ejercer las personas con respecto a su sexo biológico. Estas pautas de valoración y respuesta hacen que las mujeres y los varones sean soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas, marcadas y sancionadas por el orden simbólico patriarcal. Sin embargo, al funcionamiento de ese orden simbólico contribuyen tanto las mujeres como los varones, reproduciéndolo con roles, tareas y prácticas que se esperan de ellas y ellos por su condición de sexo-género (Lamas, 2006: 91-114).

Debido a esta diferenciación, las prácticas y las exigencias son diferentes para las mujeres y para los varones (Muñiz, 2014). Debido a su condición de sexo-género, una de las características principales por las cuales las mujeres son valoradas, es la belleza corporal, a menudo “hegemónica” o basada en un imaginario eurocéntrico de la misma. La conexión entre esta condición y el colorismo ya ha sido señalada en algunos estudios, por ejemplo, la segunda Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED, 2011: 40-42) revela que las mujeres, más que los varones, tienden a identificar su propio

color de piel con los tonos de tez más claros. Asimismo, Muñiz (2014) ha estudiado las prácticas corporales que giran en torno de aclaración de piel y la eliminación de los “rasgos étnicos” entre mujeres, interpretándolo como una interiorización del racismo estructural, sea de forma voluntaria o involuntaria, lo que potencialmente también puede conllevar recompensas simbólicas o socioeconómicas dentro de sociedades permeadas por el racismo. En el mismo tenor, Moreno Figueroa (2012) ha identificado la preocupación por el color de piel y la belleza como aspectos identificables de las prácticas racistas contemporáneas en México, ligados a una serie de emociones como la vergüenza, el dolor, el desaire y el deseo de ser “normal” y no ser “insignificante”. Consecuentemente, la condición de sexo-género está directamente imbricada con las distintas expresiones del racismo en México y las desigualdades asociadas con la estratificación socioeconómica, y por ello se recomienda no estudiarlas de manera aislada.

Capítulo 2. Discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en México

Las escuelas y las universidades no sólo son espacios educativos, sino también de socialización y múltiples interacciones, tanto formalizadas como informales. Estas, desafortunadamente, no están libres de las representaciones jerarquizadas de etnicidad (o lo indígena en el caso de México), las tonalidades de tez y las prácticas implícitas o explícitas del racismo cotidiano (Blanco Bosco, 2020; Velasco Cruz, 2018). Como ya se mencionó, en los estudios existentes sobre el racismo en la educación superior y los espacios universitarios en México, se suele priorizar a las universidades interculturales, dado que son instituciones educativas por excelencia donde se encuentran estudiantes y personal docente de diferentes contextos socioculturales, y donde a menudo se impulsa una presencia mayoritaria de estudiantes de distintos grupos étnicos de México. Así, una de las razones principales de la creación de las universidades interculturales por parte del gobierno mexicano en distintas partes de la república ha sido la intención de facilitar el acceso a la educación superior para este sector de la población mexicana, aunque es importante subrayar que estas universidades no son exclusivas para “estudiantes indígenas”, sino abiertas a personas de cualquier adscripción cultural y étnico-nacional, fomentado el modelo intercultural no sólo en los planes de estudios, sino también en las convivencias dentro de la universidad. No obstante, con resultados no del todo homogéneos en cuanto a la interpretación de la interculturalidad tanto a nivel institucional (administración y el personal docente) como estudiantil, además de la segregada convivencia y las discriminaciones étnico-nacionales entre sus estudiantes (Sartorello 2016; Tipa 2017a y 2018).

Así, por ejemplo, en un estudio realizado por Aguayo Rousell y Piña Osorio (2016) realizado con la finalidad de explorar los términos que utilizan estudiantes de tres universidades interculturales (del Sureste, región Golfo y Centro de México) para referirse al “indígena”, y evaluar si en estas suelen prevalecer las expresiones de aceptación, estigma o denuncia, se pudo detectar que, entre la población estudiantil, la palabra

“indígena” suele adquirir un peso semántico bajo⁵ en cuanto los significados estigmatizantes asociados con ella (por ejemplo, “salvaje”, “sucio”, “tonto”). No obstante, tales están presentes y, en algunos casos, llegando a adquirir un peso semántico alto (“pobre”, “analfabeta”, “indio”). Tomando en cuenta que la mayoría de la población estudiantil de las tres universidades interculturales en cuestión se compone de personas provenientes de alguna etnia o comunidad, se concluye que es preocupante que jóvenes originarios de estas comunidades utilicen vocablos estigmatizadores para referirse a las personas de sus propias culturas. Es decir, expresándose de modo peyorativo sobre lo indígena, lo que es una manifestación del llamado endorracismo como un fenómeno que se presenta al interior de los grupos estigmatizados.

En otro estudio, realizado con un enfoque cuantitativo entre la población estudiantil en dos sedes de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, se reveló que el 20% de las y los estudiantes encuestados han sido discriminados en la universidad, de los cuales más de la mitad (70%) son indígenas; mientras casi la cuarta parte de la población del estudio indican que en la universidad existen prácticas discriminatorias, tanto entre estudiantes como por parte de docentes y el personal administrativo, y a menudo las y los estudiantes indígenas son las principales víctimas de estas (Morales Valenzuela, et al., 2020). Nuevamente, estas conclusiones resultan ser preocupantes más aún, si se considera lo específico que es el enfoque intercultural, basado en el respeto y el diálogo entre personas de diversas culturas. Asimismo, se vuelve a poner en duda si el ejercicio sustancial de la interculturalidad prevalece sobre el ejercicio formal de la misma (Tipa, 2019b).

En el mismo tenor, en un estudio sobre las prácticas discriminatorias y excluyentes entre estudiantes de dos subsedes de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH), se revela que tanto estudiantes como el personal docente evitan hablar sobre el racismo de manera directa, es decir, se evita nombrarlo de esta forma (Bermúdez Urbina y Ramírez López, 2019). No obstante, a menudo se emiten

⁵ Es decir, el valor simbólico o la connotación atribuida a una palabra.

connotaciones racistas hacia las y los estudiantes indígenas, reforzando con ello la histórica diferenciación entre lo mestizo y lo indígena. Estos indirectos discursos racistas, según las autoras, permean la comunicación entre estudiantes, sobre todo, entre aquellos y aquellas que no son indígenas. Sin embargo, dichas actitudes no son exclusivas de éstos, ya que incluso los y las estudiantes que vienen de otras comunidades y que se consideran de “fuera” hacen los mismos comentarios respecto a las personas que son originarias de la localidad. En otras palabras, existe una distancia simbólica entre la población estudiantil indígena y no indígena, así como entre los que son de la comunidad y los que no pertenecen a ella.

Por medio de un análisis cuantitativo para averiguar los efectos de la discriminación étnica y racista en las oportunidades educativas en México, particularmente, el hecho de hablar un idioma indígena, identificarse con una etnia y, por lo último, el tono de tez, Blanco Bosco (2020) observó que todos los atributos etno-racializados tienden a reducir las oportunidades educativas, sobre todo, entre mujeres. Sin embargo, las desventajas asociadas con el idioma y la identidad étnica se han reducido en las últimas décadas, mientras que la asociada con el tono de tez ha persistido en el tiempo sin cambios sustanciales. Aunque dichas asociaciones son más débiles que las que dependen de la condición socioeconómica de la persona, esas suelen intensificarse en combinación con la variable socioeconómica.

En cuanto a la Ciudad de México en particular, según la Encuesta Intercensal 2015, el 9.27% de las personas entre 18 y 64 años se consideraban indígenas y el 1.8% hablaba un idioma regional de México⁶; sin embargo, de la población que está cursando la educación superior, el 6.6% de las personas encuestadas reportaron considerarse indígenas de acuerdo con su cultura y sólo el 0.8% de esta población hablaba un idioma regional, lo que indica una explícita subrepresentación de personas de este sector poblacional en la educación superior en la capital (COPRED, 2020: 15). Aunando a lo anterior, de acuerdo con los datos del Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016

⁶ Denominado así debido a sus concentraciones y distribuciones lingüísticas en determinadas regiones del país.

del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la mayor brecha entre la asistencia y la inasistencia a alguna institución educativa entre las personas de 18 a 29 años está relacionada con la tonalidad de tez, tanto en hombres como en mujeres. En otras palabras, entre las personas de tonalidades claras de tez suele prevalecer de manera sustancial la asistencia sobre la inasistencia a alguna institución educativa, mientras esta brecha suele cerrarse o incluso empieza a invertirse (prevalece la inasistencia) entre personas de tonalidades “medias a oscuras” (COPRED, 2020: 19-20). En el caso de las personas con tonos más oscuros de tez, se observó una concentración de tonos que, incluso, no aparecieron dentro del grupo de personas quienes reportaron asistir a alguna institución educativa. Estos datos reafirman la existencia del racismo estructural, vinculado con la pertenencia étnica y/o tonalidades de tez, y su impacto tanto en el acceso como en los niveles de educación entre varios otros aspectos relacionados con las oportunidades de vida en México (Solís, et al., 2019).

Así, por ejemplo, entre estudiantes indígenas que son becarios en distintas facultades y planteles de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la mitad indicaron que en la universidad existen prácticas racistas, mientras la tercera parte señaló que ha sido víctima de las mismas, las cuales son ejercidas comúnmente por otras y otros estudiantes (Bedolla Mendoza, 2020). En el caso de estudiantes afrodescendientes en la misma universidad, el panorama no es muy distinto, pues, según el estudio cualitativo realizado por Palma González (2024), estudiantes con esta característica suelen recibir apodos y comentarios insultantes por parte de otros y otras estudiantes, incluso, llegando a ser víctimas de burlas por parte de docentes en las clases, principalmente, de carreras técnicas, a diferencia de las carreras del área de las ciencias sociales y humanidades. Al mismo tiempo también suelen estar asociados con un origen extranjero y no propiamente “mexicano”. Cabe destacar que la investigadora tuvo que enfrentarse con varios obstáculos durante el trabajo de campo, entre ellos, la explícita escases de estudiantes afrodescendientes en la universidad que suele ser explicada por la marginalización socioeconómica de este sector de la población mexicana.

En un estudio cuantitativo, concluido en 2016 sobre las experiencias del racismo cotidiano entre estudiantes de las licenciaturas de Educación Indígena y Sociología de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco (UPN-A), se muestra que en los contextos de la educación formal, el 62.8% admitieron haber sido víctima de racismo por parte de sus propios compañeros o del personal docente (50.6%) en distintos niveles escolares antes de llegar a la Universidad; mientras dentro del campus universitario de la UPN-A, el 77% indicaron haber testificado racismo en diferentes espacios y casi la mitad de la población encuestada (46.1%) admitió haber vivido racismo en algún grado u ocasión (Velasco Cruz, 2018).⁷ Cabe mencionar que en el mismo estudio no se detectó una diferencia estadística amplia entre estudiantes de ambas carreras en relación con haber sido víctima del racismo en la UPN-A (42.9% en el caso de licenciatura de Sociología de la Educación y 47.9% dentro de Educación Indígena), sin embargo, las experiencias del racismo dentro de la universidad se vinculan con los cuatro elementos ya mencionados: la apariencia (25.1%), el nivel socioeconómico (15.4%), el color de piel (14.9%) y origen étnico (13.1%). Por lo último, en 56.2% de los casos, estudiantes admitieron haber cometido actos racistas en contra de otros y otras en distintos lugares, incluso, la universidad.

Lo anterior también fue vislumbrado en un estudio más reciente, llevado a cabo de manera cualitativa entre estudiantes de la carrera Educación Indígena de la UPN-A (Czarny, et al., 2023). Por medio de tres grupos focales con estudiantes indígenas y no indígenas, se identificó que más de la mitad reconocieron la existencia de prácticas racistas en la universidad, aunque no siempre estas fueron nombradas como tales, sino como situaciones y/o actos de discriminación por diversas causas. La noción de racismo articulada con la de discriminación, en estos casos, se vinculó con poseer alguna característica atribuida al lugar de origen o algún rasgo físico de la persona, principalmente, la tonalidad de tez. Usualmente, las personas que suelen vivir estos actos en experiencia propia son estudiantes indígenas y estudiantes que provienen de zonas

⁷ Dentro de las respuestas sobre la frecuencia de haber sido víctima del racismo y discriminación en la UPN-A, 2.3% indicó que lo ha vivido frecuentemente, 25.6% algunas veces y 17.7% reconoció que, al menos, una vez.

consideradas como “provincia”⁸ (por ejemplo, distintos municipios del Estado de México) a través de señalamientos despectivos como “vienes del rancho”, entre otros. Además, la discriminación étnico-racial entre estudiantes suele ser ejercida, percibida y experimentada a través de las miradas despectivas en diversas interacciones interpersonales que forman parte del ambiente cotidiano de la Universidad como los pasillos, la explanada y en los alrededores como al interior del comedor (Czarny et al., 2023: 161-170). En el mismo tenor, también en otros estudios cualitativos sobre las prácticas de discriminación étnico-racial en la UPN-A, particularmente, alrededor y dentro de la carrera Educación Indígena, se suele llegar a las mismas conclusiones sobre la existencia de una tensión entre estudiantes indígenas y no-indígenas en la universidad, incluso, dentro de dicha carrera, por ejemplo, a la hora de elaborar trabajos en equipo o al momento de convivir en los espacios del campus fuera de los horarios de clase (Hipatl Hernández, 2024; Landeta Ortega, 2024; Reyes González, 2024; Santos Palomino, 2024). Dichas tensiones suelen expresarse a través de las miradas y, a veces, comentarios despectivos, por ejemplo, señalamientos de hablar “mal español” o poner en duda, de manera anticipada, los valores éticos y las capacidades cognitivas de estudiantes indígenas y, con ello, la legitimidad de su presencia en la universidad.

Resumiendo, prácticamente todos los estudios existentes sobre el tema del racismo en los espacios universitarios y las relaciones interpersonales entre estudiantes en México indican la existencia de un explícito racismo cultural (o anti-indígena), imbricado con el colorismo y el clasismo. Cabe enfatizar que dichas prácticas son sumamente nocivas porque llevan a situaciones que afectan de manera negativa tanto las oportunidades de aprender, como la autoestima y, consecuentemente, la intención de continuar en la universidad, además de perjudicar el bienestar general y la salud mental de la persona (Blanco Bosco, 2020: 146; Ortiz Hernández, et al., 2011).

Con base en lo anterior, en la presente investigación se propone ampliar el conocimiento existente sobre las prácticas discriminatorias racistas en los espacios universitarios en la

⁸ Coloquialmente denominado como cualquier lugar de la república fuera de la capital.

Ciudad de México, considerando que aún hay procesos que requieren ser estudiados para lograr una mejor comprensión de esta problemática y sus causas con la finalidad de elaborar estrategias para su paulatina erradicación. Para lograr esta meta, en el presente estudio se propone el uso de un marco analítico interseccional, basado en metodología mixta (cuantitativa y cualitativa), dado que comúnmente en este tipo de estudios prevalece el uso de sólo un tipo de metodología e instrumento, lo que conlleva varias limitaciones en cuanto a la naturaleza de los datos obtenidos y el alcance de su interpretación. Asimismo, con la intención de profundizar sobre la complejidad del tema y proporcionar una cualidad comparativa, se propone ampliar la población de estudio, abarcando cuatro universidades en la Ciudad de México, dos públicas y dos privadas, de esta manera elevando la posibilidad de una mejor comprensión de la problemática del racismo en las universidades capitalinas.

Capítulo 3. Metodología

Como ya se mencionó, el presente estudio fue llevado a cabo utilizando una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa), lo que permitió diversificar la naturaleza de los datos obtenidos y potencialmente ampliar su alcance interpretativo.

3.1 Técnica cuantitativa:

Por el lado de la metodología cuantitativa, se aplicó una encuesta a población estudiantil de nivel de licenciatura en dos universidades públicas y dos privadas en la Ciudad de México, utilizando una muestra no probabilística o exploratoria. Asimismo, tanto en el caso de las dos universidades públicas como las privadas, la encuesta se aplicó a estudiantes de las carreras en ciencias sociales y humanidades, así como de las carreras en ciencias exactas y/o “técnicas”. En otras palabras, en la universidad pública “A”⁹ fueron abarcadas las carreras de ciencias sociales y humanidades, mientras en la “B” fueron abarcadas las carreras de ciencias exactas y/o “técnicas”. La misma división por carreras fue aplicada también en las universidades privadas “A” y “B”, sólo que de manera inversa.

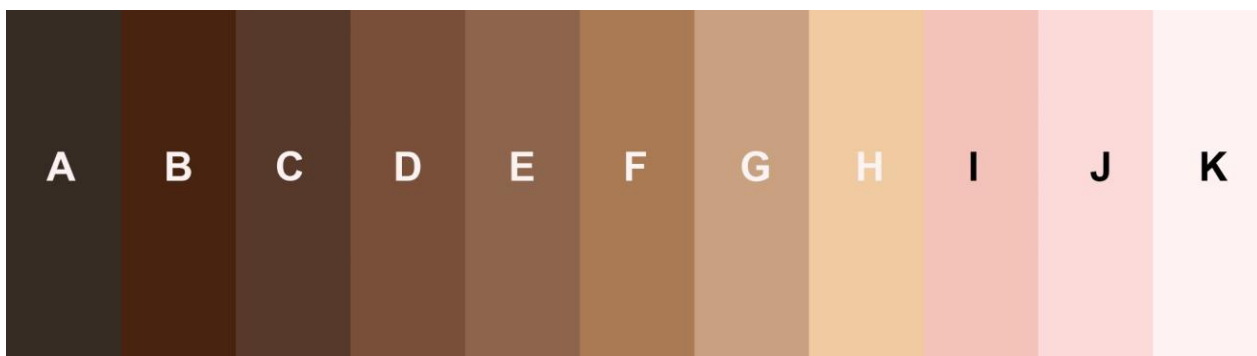
El cuestionario de esta encuesta consistió de los siguientes bloques temáticos: a) información sociodemográfica y b) percepción y experiencias de discriminación en la universidad. Junto con las expresiones de la discriminación étnico-racial en el cuestionario fueron incluidas las opciones de indicar otras formas de discriminación que posiblemente han sido atestiguadas o vividas por parte de estudiantes como la discriminación por sexo-género, complexión corporal, discapacidad y orientación sexual, entre otras. Posteriormente las respuestas fueron codificadas y procesadas utilizando el programa SPSS para llevar a cabo el análisis de estadística descriptiva, principalmente, tablas de frecuencias y tablas cruzadas. Cabe enfatizar que la participación en esta encuesta fue totalmente voluntaria por parte de estudiantes y se realizó de forma digital,

⁹ Con la intención de mantener un relativo anonimato de las universidades participantes a la hora de la exposición de los resultados del estudio, los nombres de las universidades fueron sustituidas por letras.

respetando el anonimato y la protección de los datos personales mediante la presentación conjunta de los resultados después de un proceso de codificación general de los datos obtenidos de la encuesta.

Por lo último, al final del cuestionario las y los colaboradores del estudio fueron invitados a indicar cuál tono de la escala cromática¹⁰ es la más cercana a la tonalidad de su piel (Imagen 1.). Posteriormente, para el análisis de los resultados, los once tonos fueron agrupados en cuatro tonalidades generales: A-C como tonos “oscuros”, D-F como “medio oscuros”, G-H como “medio claros” e I-K como “claros”.

Imagen 1. Escala cromática utilizada en el cuestionario



Fuente: INEGI (2016); Solís, et al. (2023).

3.2 Técnica cualitativa:

Por el lado de la metodología cualitativa fueron realizadas 16 entrevistas semi-estructuradas con las y los estudiantes de nivel de licenciatura en las cuatro universidades, con el objetivo de acercarse a sus percepciones y las posibles vivencias de la discriminación a nivel individual-subjetivo. Así mismo, como en el cuestionario de la encuesta, las preguntas no se centraron de manera exclusiva sólo a la discriminación étnico-racial, sino que abordaron cualquier otra forma de discriminación en los espacios universitarios, aunque en el análisis posterior, el énfasis fue puesto sobre ese tipo de

¹⁰ En el presente estudio se eligió el uso de la misma escala cromática que fue utilizada en estudios concluidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016) y el Colegio de México (COLMEX) (Solís, et al., 2023).

discriminación. Además de conducir las entrevistas con estudiantes, también fueron llevadas a cabo 12 entrevistas con el personal académico de las cuatro universidades sobre las expresiones de discriminación en el campus, lo que pudo proporcionar un panorama más amplio sobre la problemática abordada.

En la Tabla 1, se puede observar la distribución de la participación en el estudio por parte de las y los estudiantes y el personal docente, según la técnica utilizada, la universidad y el sexo de la persona.

Tabla 1. La distribución y la participación de la población del estudio

Encuesta		
Universidad	Participación	
Universidad pública “A” (ciencias sociales y humanidades)	N=233	
Universidad pública “B” (ciencias exactas)	N=86	
Universidad privada “A” (ciencias exactas)	N=127	
Universidad privada “B” (ciencias sociales y humanidades)	N=14 ¹¹	
Entrevistas		
Universidad	Estudiantes	Docentes
Universidad pública “A” y “B”	4 varones y 4 mujeres	2 varones y 2 mujeres
Universidad privada “A” y “B”	4 varones y 4 mujeres	4 varones y 4 mujeres

Fuente: Elaboración propia.

La combinación de los datos cualitativos y cuantitativos pudo aportar a una mejor identificación y comprensión del tema propuesto en el presente estudio. Esto debido a su naturaleza complementaria: si la metodología cuantitativa proporciona la posibilidad de identificar las tendencias y un panorama general del problema, la metodología cualitativa proporciona un mayor acercamiento a sus causas y las razones o, en otras palabras, proporciona un contexto más amplio de la problemática. De esta manera, el uso

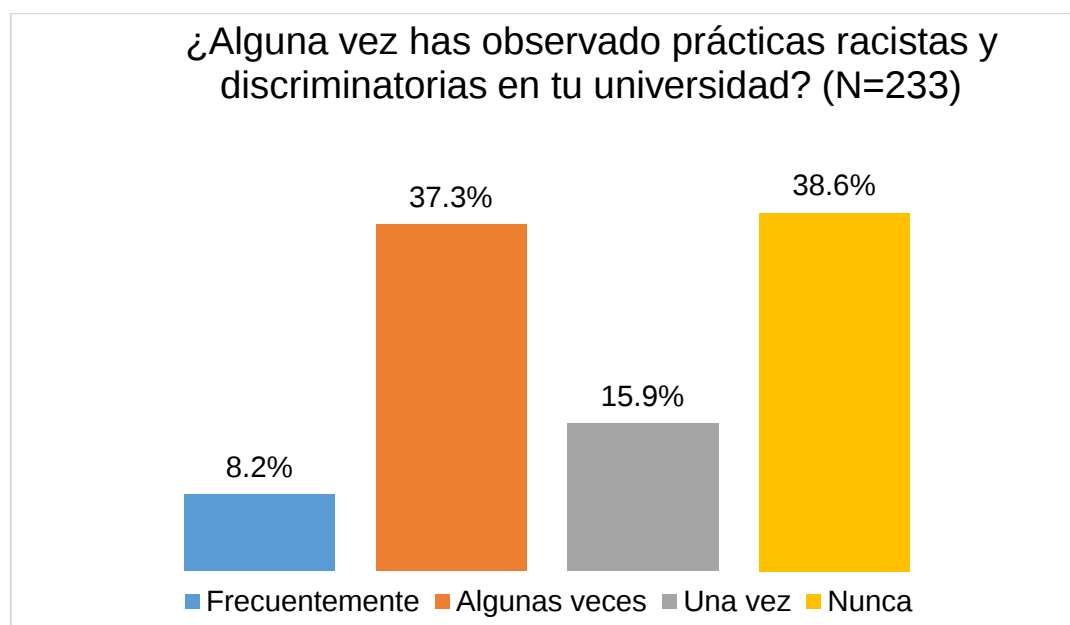
¹¹ Debido a la extremadamente baja participación en la encuesta, los datos obtenidos en este caso fueron descartados para el análisis.

simultáneo de ambas metodologías facilita una mejor comprensión del problema estudiado y, consecuentemente, la elaboración de estrategias para su paulatina erradicación.

Capítulo 4. La percepción de discriminación étnico-racial en las universidades públicas

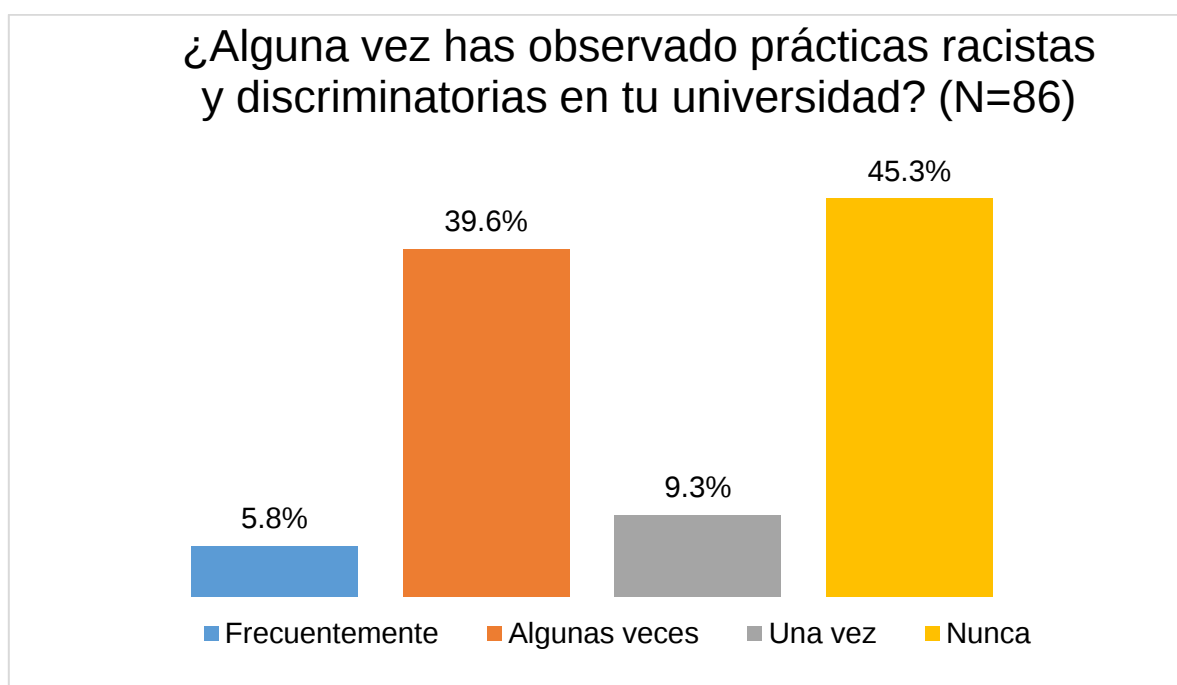
Al comparar las dos universidades públicas en relación con la percepción social del racismo y las prácticas discriminatorias ya sea por haberlas observado o atestiguado, se pueden identificar algunas diferencias entre ambas, aunque estas no son sustanciales (Gráficos 1 y 2). Así, casi la mitad (45.5%) de estudiantes que participaron en la encuesta de la universidad pública “A” reportaron haberse dado cuenta del racismo y discriminación en el campus de manera frecuente o en algunas ocasiones, mientras el 54.5% afirmaron no haberlas atestiguado o haberlo hecho sólo en una ocasión. En la universidad pública “B” el 45.4% de la población participante afirmó haber atestiguado dichas prácticas, mientras 55.6% afirman que no lo han atestiguado nunca o sólo en una ocasión.

Gráfico 1. Percepción de la discriminación en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Percepción de la discriminación en la universidad pública “B”



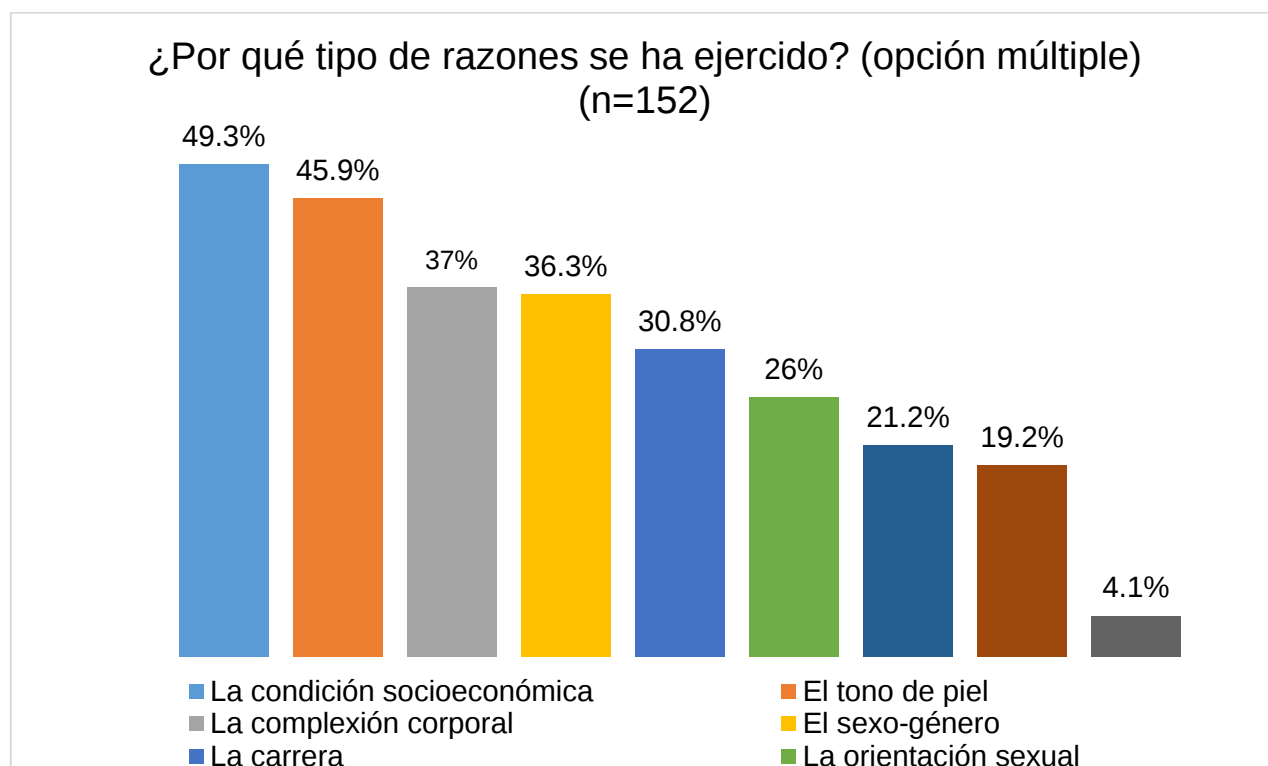
Fuente: Elaboración propia.

Con el propósito de disminuir el efecto de los posibles sesgos cognitivos relacionados con la percepción del racismo y la discriminación (Kaiser y Major, 2006), estos datos fueron interpretados al agruparlos en dos categorías: “Más de una vez” que consiste de las opciones “frecuentemente” y “algunas veces”, y “una vez o nunca” que consiste de las opciones “una vez” y “nunca”, respectivamente. Por otro lado, en comparación con los datos de un estudio similar concluido en la UPN-A en 2016 (Velasco Cruz, 2018), el porcentaje de estudiantes que nunca han atestiguado prácticas racistas y discriminatorias en su universidad ha aumentado de manera significativa de 23% en 2016 a 38.6% (“A”) y 45.3% (“B”) en cada universidad correspondientemente en la actualidad.

A estudiantes que indicaron haber observado prácticas racistas y discriminatorias en su universidad en una o más ocasiones, se les invitó a señalar, desde su punto de vista, cuáles fueron las razones que motivaron dichas prácticas. En la universidad “A”, de las carreras sociales y humanísticas, las razones más comúnmente mencionadas fueron el

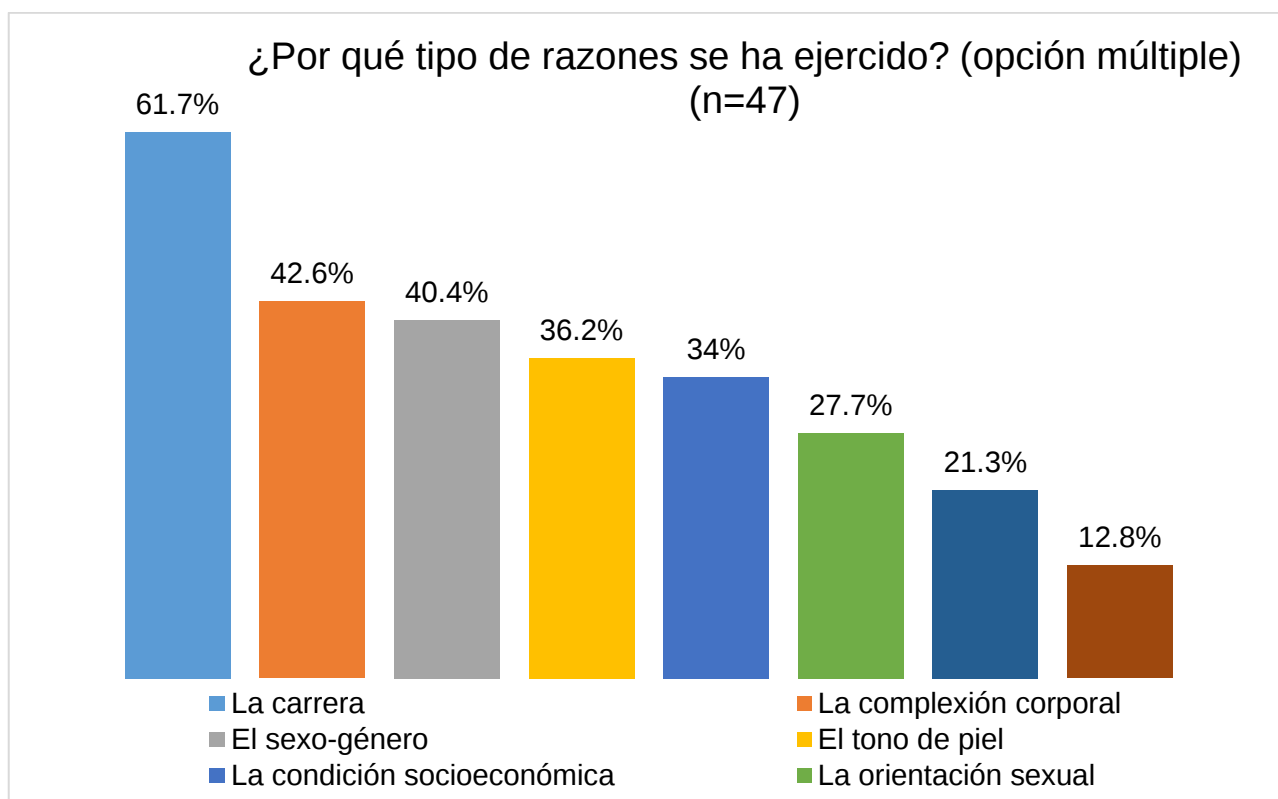
tono de piel, la condición socioeconómica y la complexión corporal junto con la condición de sexo-género, mientras que en la universidad “B”, de las carreras de ciencias exactas, predominó la discriminación por la carrera universitaria, la complexión corporal y por el sexo-género, seguida del tono de piel (Gráficos 3 y 4).

Gráfico 3. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad pública "B"



Fuente: Elaboración propia.

Dichas diferencias en las razones de la discriminación observada se deban, posiblemente, a los siguientes factores:

1. Debido a que el orden de las respuestas en el cuestionario e, incluso, el nombre de la encuesta misma (por ejemplo, "Encuesta sobre la discriminación" o "Encuesta sobre las experiencias cotidianas") suele provocar respuestas sesgadas hacia una determinada inclinación de las mismas (Major y Kaiser, 2005: 289-290), en el presente estudio el orden de las opciones de respuesta para ambas universidades fue modificado. En el cuestionario para la universidad "A" las primeras opciones de respuesta fueron "tono de piel", "condición socioeconómica" y "origen étnico "indígena"", mientras en el cuestionario para la universidad "B" la primera opción fue "condición socioeconómica", "tono de piel" como la tercera y "origen étnico "indígena""

como la quinta, lo que, posiblemente, afectó la manera de cómo esta pregunta fue contestada en ambos casos;

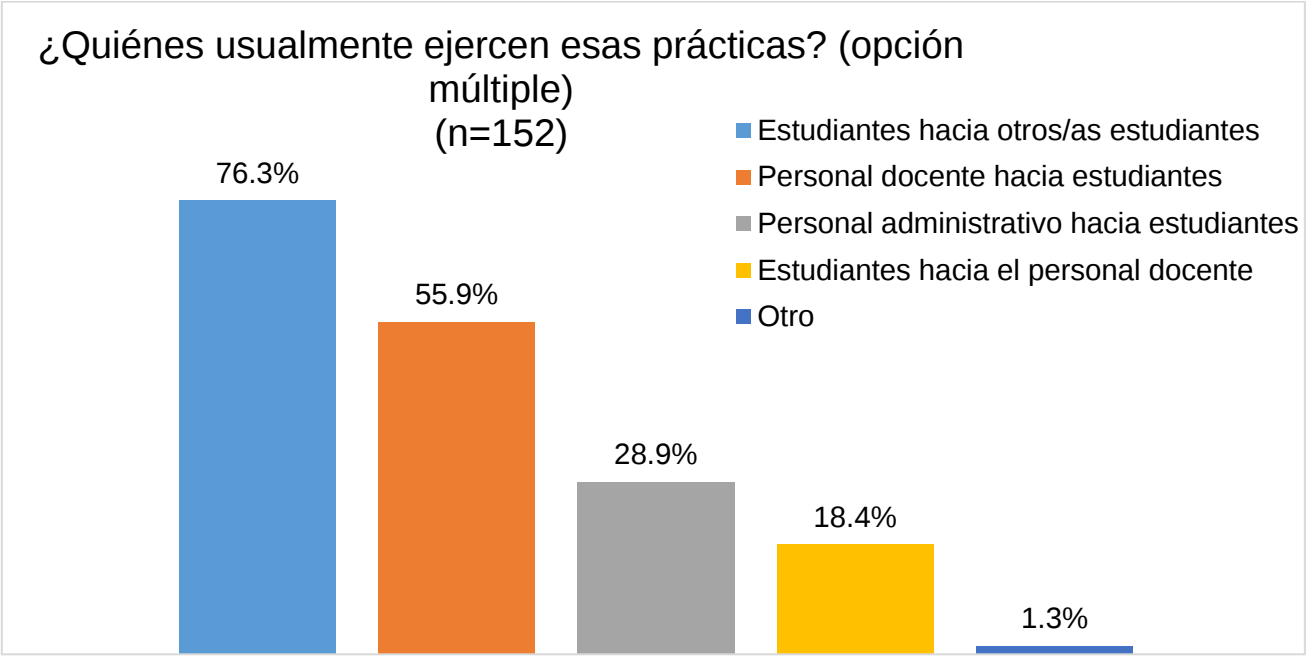
2. La diferencia entre ambas universidades en cuanto la razón “origen étnico “indígena”” también puede ser relacionada con el hecho que en la universidad “A” existe una carrera de licenciatura enfocada en ese sector de la población mexicana y en la cual se incita el ingreso de estudiantes, aunque no exclusivamente, que provienen de alguna etnia de México;
3. Asimismo, las carreras de licenciatura en la universidad “A” pueden ser caracterizadas como sociales y humanísticas, mientras las licenciaturas abarcadas en la universidad “B” se caracterizan como carreras técnicas o de “ciencias exactas”. Esta diferencia potencialmente también puede afectar la percepción de la discriminación étnico-racial, debido a que en las ciencias sociales y humanísticas frecuentemente se abordan los temas de dicha índole (diversidad, alteridad, etc.), generando una mayor conciencia sobre ello.

Independientemente de las variaciones porcentuales entre ambas universidades públicas, entre las tres razones directamente vinculadas con la discriminación étnico-racial suelen prevalecer la de “tono de piel” (45.9% y 36.2%) y “condición socioeconómica” (49.3% y 34%) en comparación con el “origen étnico “indígena”” (21.2% y 12.8%). Por un lado, esto puede ser explicado por la ya mencionada subrepresentación de estudiantes provenientes de algún grupo étnico en las universidades en la Ciudad de México (COPRED, 2020: 15), por el otro puede ser un indicador de mayor presencia de estudiantes de ese sector de la población mexicana en la universidad, como es el caso de la universidad pública “A”, en donde también incrementan las prácticas discriminatorias por el origen étnico “indígena” de la persona. Así, entre las y los participantes de la encuesta en la universidad “A”, el 6% indicó que su idioma materno¹² es uno de los idiomas regionales de México, mientras que 12.4% indicaron que se

¹² O el primer idioma.

consideran de algún “grupo étnico/pueblo originario”¹³. En lo que respecta a la universidad “B”, el 100% indicaron que su lengua materna es español y nadie se consideró como proveniente de algún grupo étnico de México.

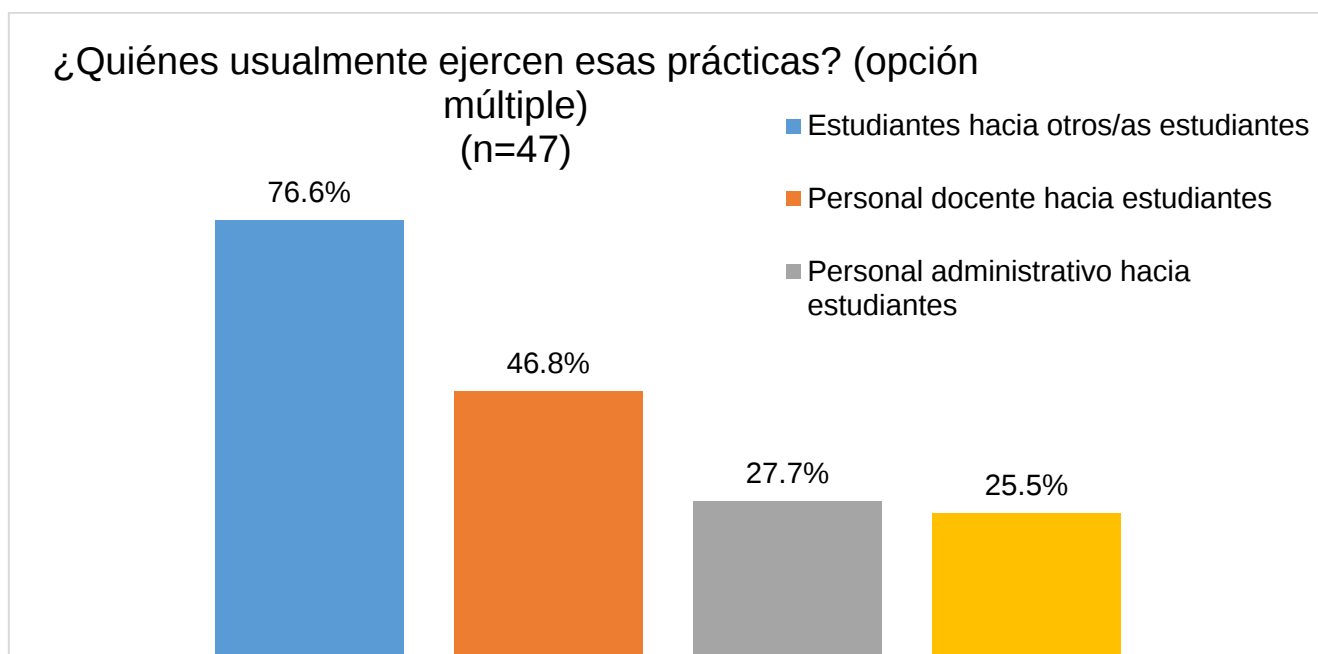
Gráfico 5. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

¹³ Esta desproporción entre el primer idioma y la adscripción étnica, donde porcentualmente suele prevalecer el último, es común debido a los distintos elementos “nominales” que la persona puede utilizar para demostrar su “membresía étnica”, aunque, dependiendo si la persona cuenta con el elemento “nominal” de idioma, este suele ser el prioritario para afirmar dicha “membresía” (Tipa, 2017b).

Gráfico 6. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad pública “B”



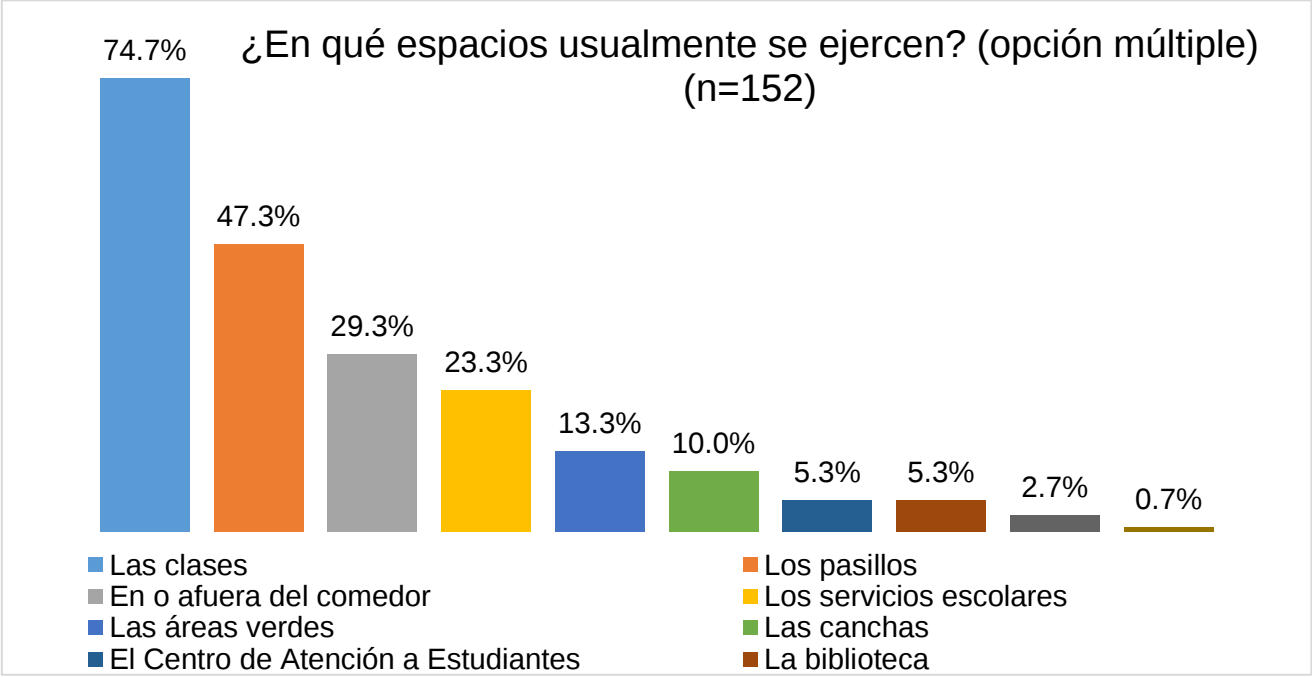
Fuente: Elaboración propia.

A estudiantes que contestaron de manera afirmativa sobre la existencia de prácticas discriminatorias y el racismo en su universidad, se les invitó también a señalar quienes las ejercen usualmente. Como se puede observar en los Gráficos 5 y 6, según las y los estudiantes, comúnmente dichos agravios se llevan a cabo entre la propia población estudiantil y en un menor grado por parte del personal docente, después de lo cual sigue el personal administrativo de la universidad. En conjunto, estos datos coinciden con lo encontrado en otros estudios al respecto en varias regiones de México (Bermúdez Urbina y Ramírez López, 2019; Masferrer León, 2018), es decir, que prevalecen los actos discriminatorios entre estudiantes, mientras los actos discriminatorios y el racismo por parte de docentes también representa una preocupación persistente.

En este caso se pueden observar algunas diferencias entre ambas universidades. Mientras en la universidad “A” es un poco más frecuente la discriminación ejercida por docentes, en la universidad “B”, potencialmente, son más comunes las prácticas de discriminación por parte de estudiantes hacia docentes, lo que puede ser atribuido a las

características de las carreras y la composición de la población estudiantil, como se describió anteriormente.

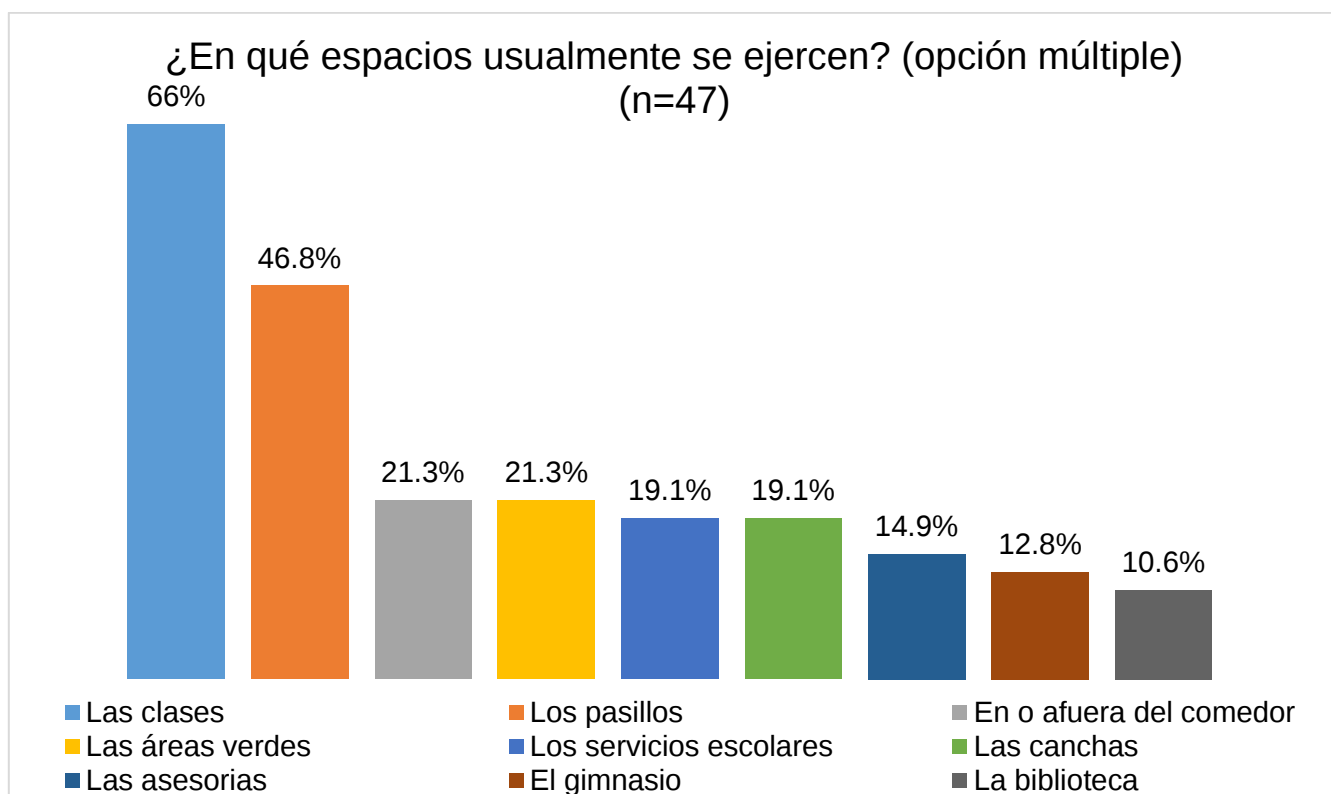
Gráfico 7. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar sobre los espacios donde usualmente se ejercen las prácticas discriminatorias el orden de las opciones de respuesta también fue modificado en el cuestionario para cada universidad. A pesar de ello, es preocupante que en ambos casos suele prevalecer la discriminación ejercida en las clases (74.7% y 66%), considerando que son espacios formales donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo la supervisión e instrucciones de docente (Gráficos 7 y 8).

Gráfico 8. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad pública “B”



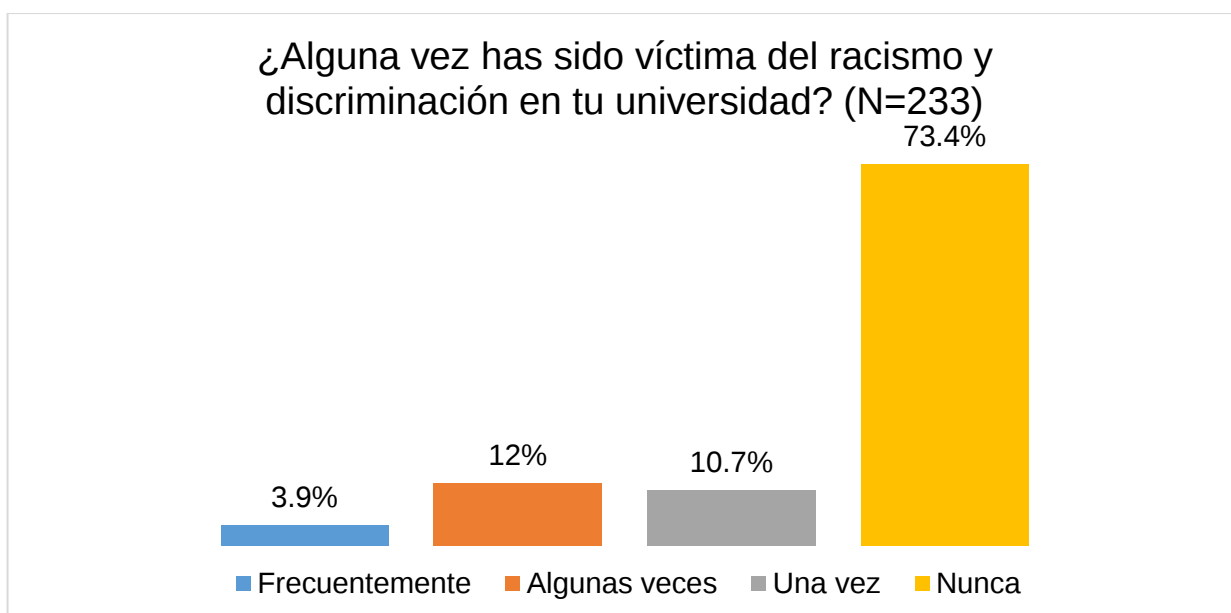
Fuente: Elaboración propia.

Otro espacio recurrente de estas prácticas son los pasillos (47.3% y 46.8%) que son lugares de interacción menos formales. A pesar de algunas diferencias porcentuales, en ambas universidades las prácticas discriminatorias ocurren de manera semejante adentro o afuera del comedor (29.3% y 21.3%), así como en los servicios escolares (23.3% y 19.1%) lo que implícitamente involucra su ejercicio por parte del personal administrativo de la universidad. En la universidad “B” en comparación con la “A”, potencialmente suele prevalecer la discriminación en las canchas y las áreas verdes, así como en las asesorías (14.9%), lo que implícitamente involucra su ejercicio por parte de docentes.

Capítulo 5. Las experiencias de discriminación étnico-racial en las universidades públicas

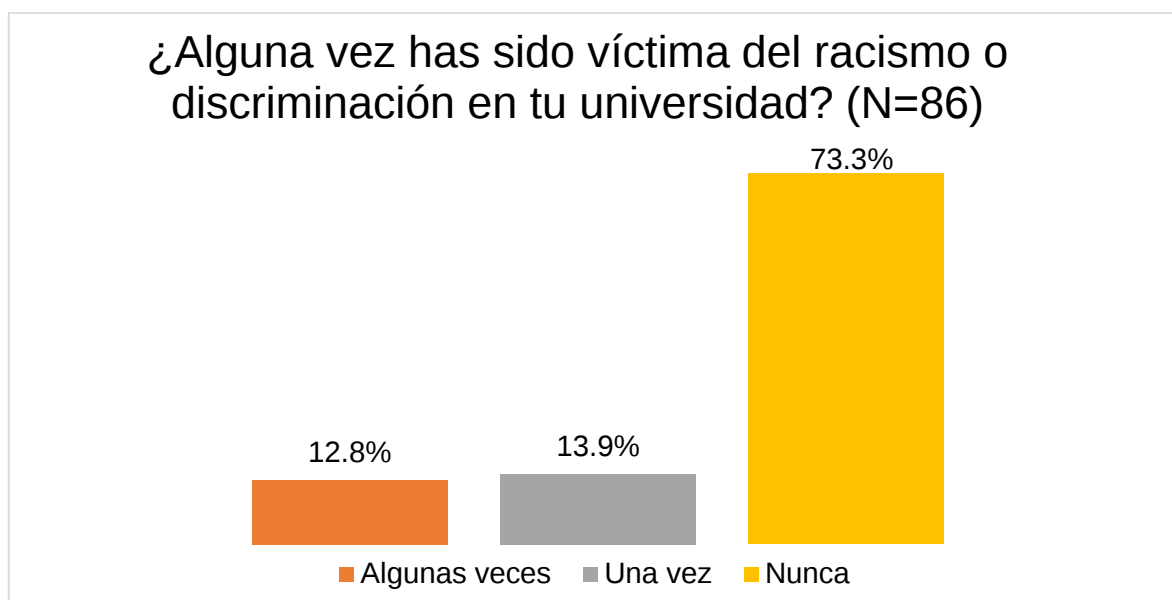
Si bien en la universidad “A” como en la “B” un poco menos de la mitad de las y los estudiantes que participaron en la encuesta han atestiguado prácticas discriminatorias en su universidad en más de una ocasión, este panorama cambia cuando se trata de vivencias propias de esos agravios. En ambas universidades públicas las tres cuartas partes de estudiantes admiten que nunca han sido víctimas de dichas prácticas (Gráficos 9 y 10). Asimismo, 15.9% y 12.8% de las y los estudiantes que contestaron el cuestionario, indicaron que han sufrido discriminación en el campus universitario más de una vez, lo que tampoco representa una diferencia significativa entre ambas y son porcentajes que podrían ser considerados como relativamente bajos en comparación con los resultados del estudio realizado en la UPN-A en 2016 (Velasco Cruz, 2018) cuando sólo la mitad de las y los estudiantes admitieron no haber sufrido racismo y discriminación en la universidad.

Gráfico 9. Experiencias de la discriminación en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Experiencias de la discriminación en la universidad pública "B"

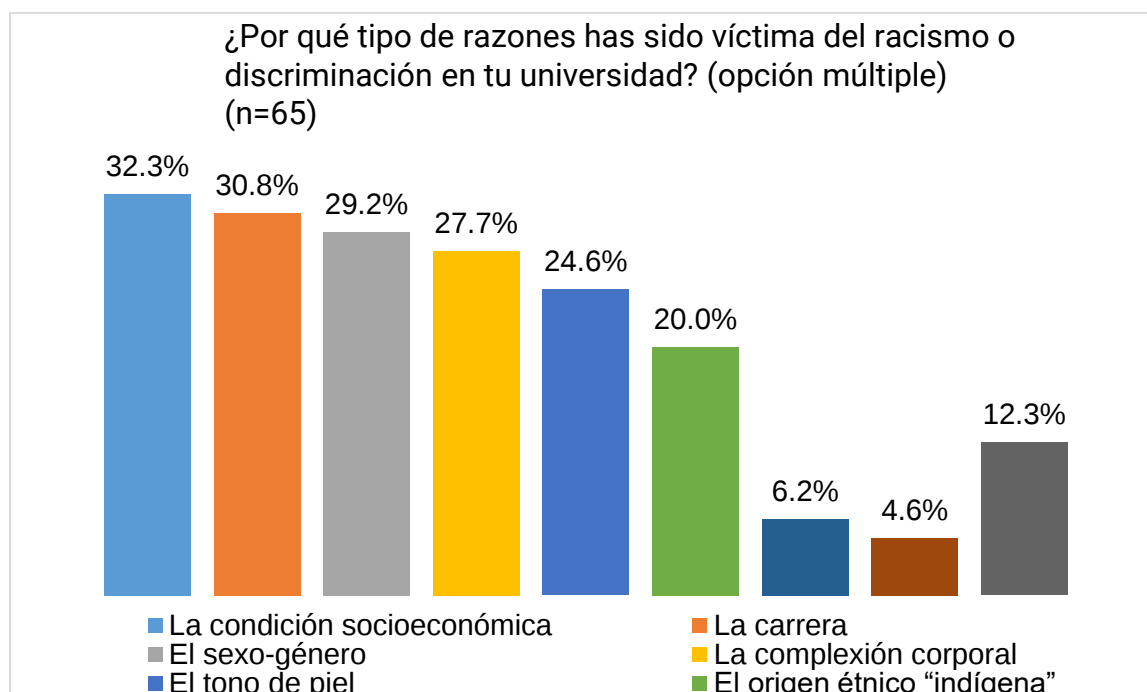


Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, estos datos también demuestran el fenómeno de la desproporción (o discrepancia) entre la discriminación percibida y la experimentada, cuando suele prevalecer el hecho de enterarse sobre los actos discriminatorios o tener la sensación de su existencia en el entorno más que tener experiencia propia de haber sido víctima de los mismos. Asimismo, persiste la incertidumbre en relación con una posible presencia de sesgos cognitivos relacionados con la percepción social de los actos racistas y discriminatorios (Kaiser y Major, 2006), lo que, en el caso de este tipo de estudios, resulta en la constante interrogante sobre la precisión del nivel de discriminación que realmente existe en el entorno universitario y, aunando a ello, el carácter dinámico y cambiante de la cognición social o de cómo las personas interpretan las situaciones e interacciones interpersonales a nivel subjetivo.

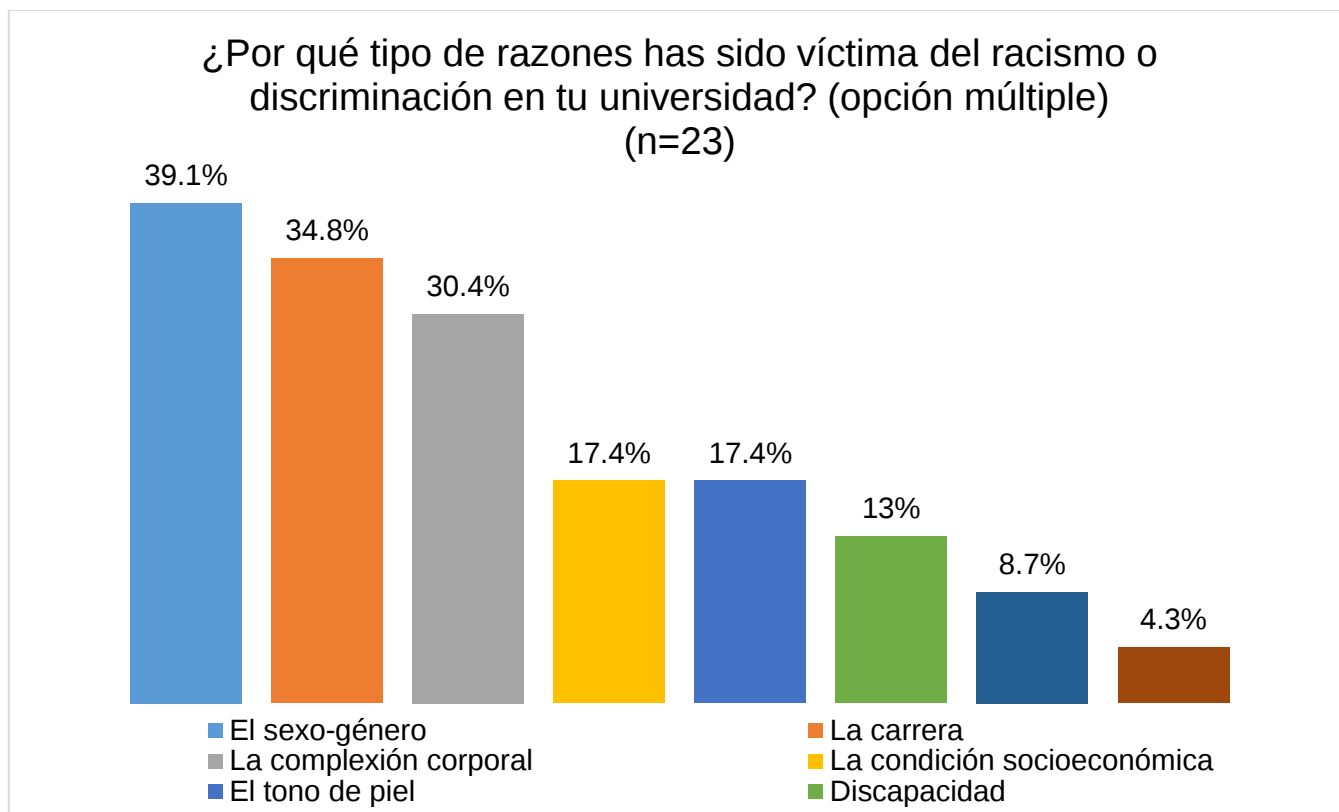
Aunque sólo una minoría de la población estudiantil encuestada reportó haber sido víctima de dichas prácticas en su universidad, lo que en números reales conlleva una disminución considerable de las respuestas, tendría que considerarse como algo importante describir un par de potenciales tendencias y, junto a ello, recordar el carácter exploratorio del presente estudio.

Gráfico 11. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad pública “A”



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad pública "B"



Fuente: Elaboración propia.

Al observar las razones de haber sido víctima de racismo y discriminación en el campus universitario, se pueden observar algunas diferencias entre ambas universidades. Entre las razones directamente vinculadas con la discriminación étnico-racial, en la universidad "A" en comparación con la "B", suele prevalecer el colorismo y el clasismo, mientras en la universidad "B" están por completo ausentes las experiencias del racismo relacionadas con el origen étnico "indígena", debido, posiblemente, a que estudiantes participantes en la encuesta indicaron que no se consideran pertenecientes a alguna etnia de México (Gráficos 11 y 12). Por otro lado, las prácticas del racismo anti-indígena están presentes en la universidad "A", la cual cuenta con una relativa presencia de estudiantes que provienen de este sector de la población mexicana.

Entre las otras formas de discriminación, en ambos casos suelen predominar la de sexo-género y el avergonzamiento corporal (body shaming) relacionados con la complejidad corporal de la persona, lo cual también podría considerarse como una expresión del llamado aspectismo (discriminación por el aspecto físico de la persona) (García Álvarez, 2021). Asimismo, cabe aclarar que la discriminación relacionada con la carrera cursada está vinculada con procesos más subyacentes de la interacción entre estudiantes y consiste en la percepción sobre la existencia de carreras que están siendo priorizadas dentro de la oferta universitaria y estudiantes que cursan dichas carreras reciben mayores privilegios debido a ello. Por lo último, en el caso de la universidad “A” es importante abordar la opción “Otro” (12.3%), en la cual fue mencionada frecuentemente la respuesta “edad”¹⁴, dicha opción fue señalada principalmente por estudiantes mayores de 30 años que están cursando una de las licenciaturas.

5.1 Exploración de algunas potenciales variables

Con el objetivo de complementar el panorama general sobre la percepción y las experiencias del racismo entre estudiantes de licenciatura en la Ciudad de México, así como de proponer futuros rumbos de investigación, en este rubro del capítulo se presentará un análisis descriptivo de tres potenciales variables que posiblemente diversifiquen las experiencias de la discriminación étnico-racial dentro de la población estudiantil. De manera exploratoria serán revisadas las variables del sexo, la clase social y la tonalidad de piel, con la finalidad de explorar su potencial relación con el hecho de haber sido víctima del racismo y discriminación dentro del campus universitario, y las tres principales razones de ello, las cuales están estrechamente vinculadas con el racismo o la discriminación étnico-racial: el tono de piel, la condición socioeconómica y el origen étnico asociado con lo indígena.

¹⁴ En el cuestionario, la opción “Otro” fue diseñada como opción abierta donde la persona puede especificar su respuesta.

Según el sexo de la persona, la encuesta contó con la participación de 22.3% de varones y 77.7% de mujeres en la universidad "A"¹⁵ y con 50% de varones y 50% de mujeres en la universidad "B".

Tabla 2. Experiencia de la discriminación étnico-racial según el sexo en la universidad pública "A"

Sexo	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=233)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=65) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	El tono de piel	La condición socioeconómica	El origen étnico "indígena"
Hombre	5.8%	94.2%	33.3%	46%	10%
Mujer	18.8%	81.2%	49.1%	50%	24.1%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Experiencia de discriminación étnico-racial según el sexo en la universidad pública "B"

Sexo	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=86)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=23) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico "indígena"
Hombre	7%	93%	13%	17.4%	-
Mujer	18.6%	81.4%	4.3%	-	-

Fuente: Elaboración propia.

En términos generales, las estudiantes mujeres, en comparación con varones, admiten con una mayor frecuencia que han sido víctimas del racismo y discriminación en la

¹⁵ Cabe indicar que la composición total de la población estudiantil en la universidad "A" a la hora de la aplicación del cuestionario fue compuesta por 20.4% de varones 79.6% de estudiantes mujeres, lo que se acerca a una distribución muestral proporcional. No obstante, esta diferencia también pudo haber creado algún posible sesgo en las respuestas.

universidad (Tablas 2 y 3)¹⁶. Otro aspecto que resalta en el caso de la universidad “A” es la posible tendencia que las estudiantes mujeres estén más propensas a enfrentar en su propia experiencia una gama más amplia de prácticas discriminatorias y, posiblemente, de manera conjunta. En este caso, por ejemplo, el racismo colorista y anti-indígena, pero, sobre todo, el colorismo (49.1%). No obstante, es una tendencia que no se pudo observar en la universidad “B”, donde el colorismo fue mencionado como la principal razón de la discriminación étnico-racial entre estudiantes varones (17.4%). Al mismo tiempo, cabe recordar el escaso número de estudiantes que participaron en la encuesta y admitieron que alguna vez han sido víctimas de estas prácticas en la universidad “B” (n=23), lo que potencialmente se acerca a una infrarrepresentación de este sector estudiantil.

Como ya se señaló, dentro de la lógica colorista un mayor valor social está siendo atribuido a personas con tonalidades de tez más claras o a una mayor blanquitud corporal. De esta manera, el colorismo también suele operar dentro del ya mencionado endorracismo, cuando las personas experimentan una exclusión y discriminación general como miembros de un grupo negativamente racializado, a diferencia de las personas con tonos de piel más claros, quienes aún así van a recibir mayores privilegios dentro de estos grupos (Hunter, 2007). Ahora, poniéndolo en contexto con la condición de sexo-género, las mujeres experimentan una mayor presión social de cumplir con los cánones de belleza que están asociados con una mayor blanquitud corporal, lo que está ligado a una serie de emociones como la vergüenza, el dolor, el desprecio y el deseo de ser “normal” y de no sentirse “insignificante” (Moreno Figueroa, 2012), así según los resultados de distintas encuestas, las mujeres en México suelen identificarse con tonos más claros de piel que los hombres, de esta manera acercándose simbólica- y subjetivamente a dicha blanquitud (Tipa, 2019: 35).

En el presente estudio también se preguntó a las y los estudiantes sobre su autoadscripción a una clase social o, mejor dicho, estrato socioeconómico. De esta

¹⁶ Para evitar los posibles sesgos cognitivos, también en este caso las opciones de respuesta “frecuentemente” y “algunas veces” fueron agrupadas bajo “más de una vez”, mientras las opciones de “una vez” y “nunca” fueron agrupadas como “una vez o nunca”.

manera fue empleada la interpretación de la ubicación de la persona dentro de la desigualdad socioeconómica desde una posición subjetiva o *emic*¹⁷, es decir, desde la forma en que las personas, individual- o colectivamente, se ubican a sí mismas y a las demás dentro de la estructura social de desigualdad (Olin Wright, 2005: 717). Como cualquier otra conceptualización y operacionalización del concepto “clase social”, su comprensión como una forma de clasificación subjetiva conlleva diversas consecuencias epistémicas: para algunas personas, esta categoría se asocia con el estilo de vida; mientras para otras, con distintas posiciones ocupacionales o niveles de ingresos. Sin embargo, tampoco se podría negar que el poder adquisitivo de una u otra forma, condiciona al estilo de vida al determinar el acceso a ciertos bienes, servicios y espacios.

Tabla 4. Experiencia de discriminación étnico-racial según la clase social en la universidad pública “A”

Clase social (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=233)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=65) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	El tono de piel	La condición socioeconómica	El origen étnico “indígena”
Media alta	22.2%	77.8%	-	-	-
Media	14.4%	85.6%	25.0%	37.5%	21.9%
Media baja	16.3%	83.7%	26.1%	30.4%	17.4%
Baja	17.9%	82.1%	25%	25%	12.5%

Fuente: Elaboración propia.

¹⁷ A diferencia de la perspectiva *etic* o “desde fuera”, donde la clase se define en términos de estandartes materiales usualmente ligados a las posesiones materiales, condiciones de vida, la producción (ingresos) y el modo de producción (empleo) (Olin Wright, 2005: 717-718).

Tabla 5. Experiencia de discriminación étnico-racial según la clase social en la universidad pública "B"

Clase social (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=86)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=23) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico "indígena"
Media alta	16.7%	83.3%	4.3%	-	-
Media	12.1%	87.9%	8.7%	8.7%	-
Media baja	8.3%	91.7%	-	4.3%	-
Baja	27.3%	72.7%	4.3%	4.3%	-

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las opciones de respuesta en donde se contemplaron cinco estratos socioeconómicos, nadie se adscribió a clase "alta" en las dos universidades públicas; mientras que las clases "media alta" y "baja" contaron con explícitas minorías (3.9% y 12% en la universidad "A", y 7% y 12.8% en la "B"). De esta manera la gran mayoría de las y los estudiantes de ambas universidades públicas se ubicaron dentro de la clase media (44.6% y 38.4%) y media baja (39.5% y 41.9%).

Tomando en cuenta una infrarrepresentación de estudiantes de la clase "media alta", se puede observar una potencial tendencia: a menor estrato socioeconómico, mayor posibilidad que la persona haya experimentado algún acto racista u otras formas de discriminación (Tablas 4 y 5). En cuanto las razones de discriminación racista, ningún estudiante que se identificó como perteneciente a la clase "media alta" en la universidad "A" reportó ser víctima de esa. Por otro lado, el colorismo fue la razón reportada con la mayor equidad entre estudiantes de los demás estratos en ambas universidades, aunque es importante recordar la ya mencionada infrarrepresentación de estudiantes que admitieron ser víctimas de prácticas discriminatorias en la universidad "B".

Como en el caso de una mayor blanquitud, la pertenencia a estratos socioeconómicos elevados es considerado como una ventaja para evitar ser víctima del racismo. Sin embargo, se puede observar que estudiantes de la clase “media”, en comparación con clases “media baja” y “baja”, solían indicar con una mayor frecuencia haber sido víctimas de discriminación étnico-racial y del clasismo. Fuera del hecho de una infrarrepresentación de estudiantes de la clase “baja” (12% y 12.8%), es algo que deja más interrogantes que potenciales explicaciones de esta posible tendencia.

La gran mayoría de estudiantes de la universidad pública “A” se consideró de tonalidades “medio oscuras” a “medio claras” (91%), dejando a tonalidades “oscura” y “clara” como explícitas minorías entre la población estudiantil encuestada (1.3% y 7.7%, respectivamente). De manera semejante, en la Universidad “B” también prevalecieron las tonalidades “medio oscuras” a “medio claras” (82.5%) con una minoría de tonalidades “oscuras” (2.3%) y un aumento de tonalidades “claras” (15.1%). Este dato, igual como en el caso de la autoadscripción a un estrato socioeconómico, es relevante porque revela la infrarrepresentación en la encuesta de estudiantes de tonalidades de tez “oscuras” y “claras”, así que, para continuar con este ejercicio exploratorio, se optó por enfocarse en las frecuencias de respuesta entre estudiantes de tonalidades “medio oscura” y “medio clara”.

Tabla 6. Experiencia de discriminación étnico-racial según la tonalidad de piel en la universidad pública “A”

Tonalidad de piel (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=233)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=65) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	El tono de piel	La condición socioeconómica	El origen étnico “indígena”
Oscura	-	100%	-	-	-
Medio oscura	18.3%	81.7%	28.6%	7.1%	7.1%
Medio clara	14.7%	85.3%	25.5%	14.9%	10.6%
Clara	22.2%	77.8%	-	25%	25%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Experiencia de discriminación étnico-racial según la tonalidad de piel en la universidad pública "B"

Tonalidad de piel (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=86)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=23) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico "indígena"
Oscura	-	100%	-	-	-
Medio oscura	53.8%	46.2%	4.3%	4.3%	-
Medio clara	44.8%	55.2%	4.3%	8.7%	-
Clara	46.2%	53.8%	8.7%	4.3%	-

Fuente: Elaboración propia.

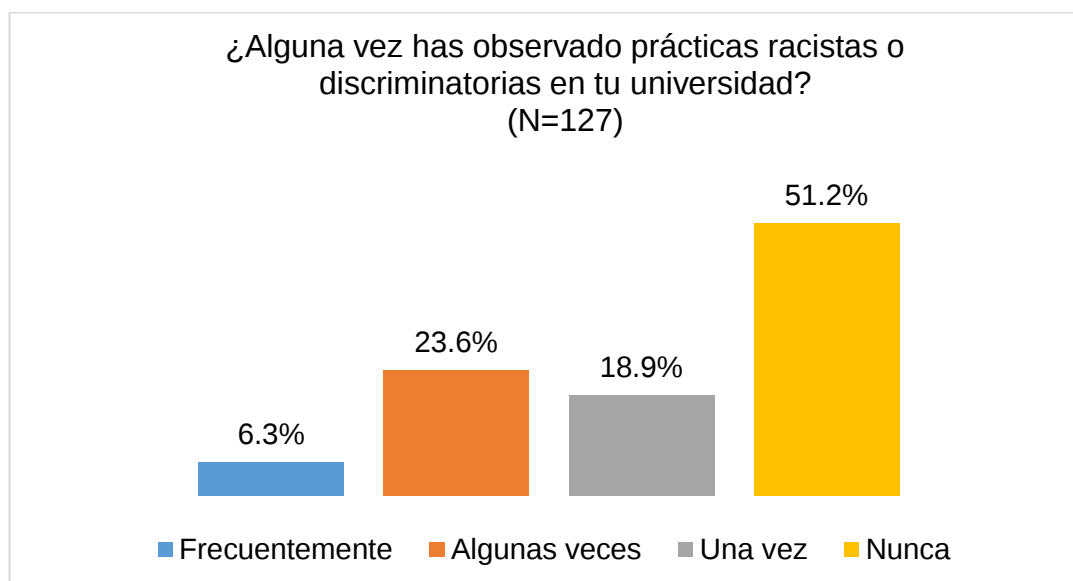
Si se toma esta ruta metodológica, se puede observar que, a mayor oscuridad en la tonalidad de tez, existe una ligera tendencia a vivir en mayor medida algún tipo de discriminación étnico-racial (Tablas 6 y 7). Lo mismo puede ser observado en cuanto ser víctima del colorismo (Tabla 6), además de que estudiantes que se identificaron con tonalidades claras de tez cuentan con cero casos reportados al respecto. En cuanto a la discriminación por "condición socioeconómica" y el origen étnico asociado con lo indígena, las frecuencias de respuesta son inversas en relación con la tonalidad de piel y de igual manera, como en caso de la universidad "B", probablemente, se trate del resultado del número reducido de respuestas en la universidad "A" (n=65), que de una tendencia que pudiera ser descrita y desarrollada de manera más amplia y sustentada, dada la naturaleza exploratoria de este estudio.

Capítulo 6. La percepción de discriminación étnico-racial en la universidad privada

La misma encuesta fue aplicada en dos universidades privadas en la Ciudad de México. Sin embargo, como ya se mencionó, debido al número de estudiantes quienes contestaron el cuestionario, para el presente análisis exploratorio se pudieron utilizar sólo los datos de la universidad privada "A", ya que en el caso de la universidad privada "B" la participación en la encuesta fue insuficiente para realizar un sondeo exploratorio (Tabla 1).

En la universidad privada "A", a diferencia de las dos universidades públicas, sólo 29.9% de las y los estudiantes que participaron en la encuesta indicaron haber atestiguado prácticas discriminatorias en su universidad de manera frecuente o en algunas ocasiones, mientras 70.1% afirmaron que no lo han atestiguado nunca o sólo en una ocasión (Gráfico 13), lo que indica que, potencialmente, el problema de discriminación en los espacios universitarios es más frecuente en las universidades públicas.

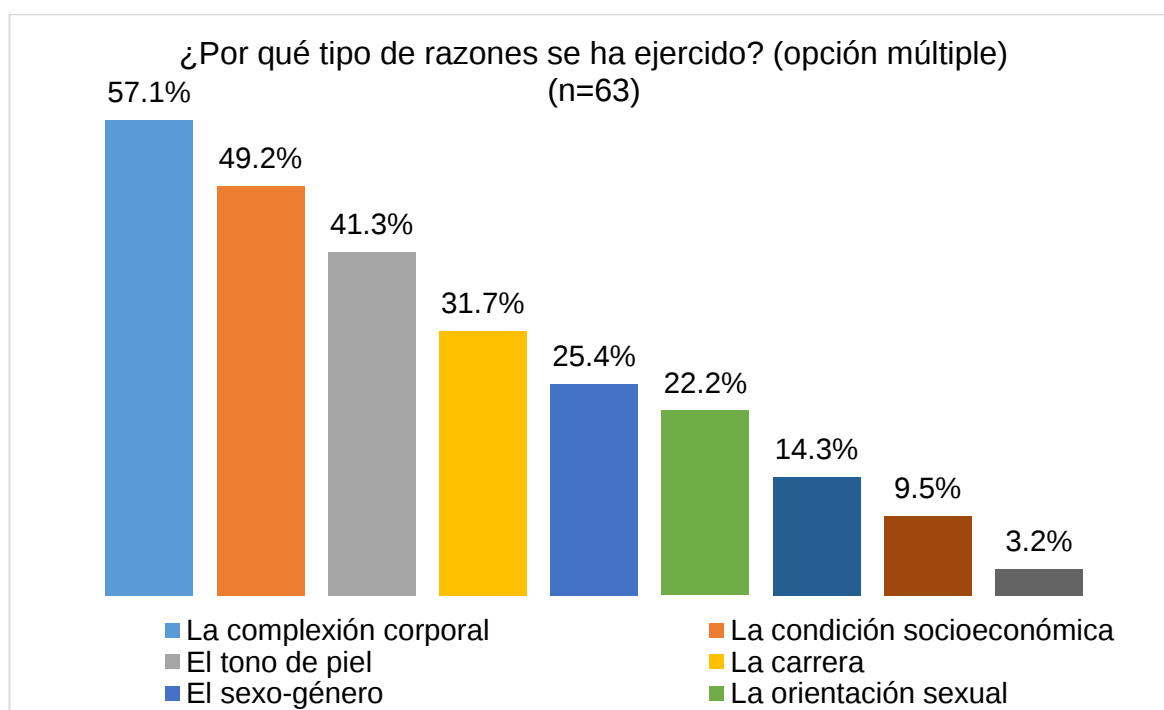
Gráfico 13. Percepción de la discriminación en la universidad privada "A"



Fuente: Elaboración propia.

Entre las razones del porqué se han ejercido dichas prácticas, prevalecen aquellas relacionadas con la discriminación por complexión corporal o el avergonzamiento corporal, mientras entre las razones directamente vinculadas con la discriminación étnico-racial prevalecen la de “tono de piel” (41.3%) y la “condición socioeconómica” (49.2%), con frecuencias semejantes al promedio que en estos casos se pudo observar también en ambas universidades públicas (Gráfico 14). Al igual que en la universidad pública “B”, nadie de las y los estudiantes que participaron en la encuesta indicaron que provienen de alguna etnia o “pueblo originario” de México, y es posiblemente por ello que la razón “el origen étnico “indígena”” también en la universidad privada “A” fue indicada muy poco frecuentemente (9.5%).

Gráfico 14. Las razones observadas del racismo y la discriminación en la universidad privada “A”

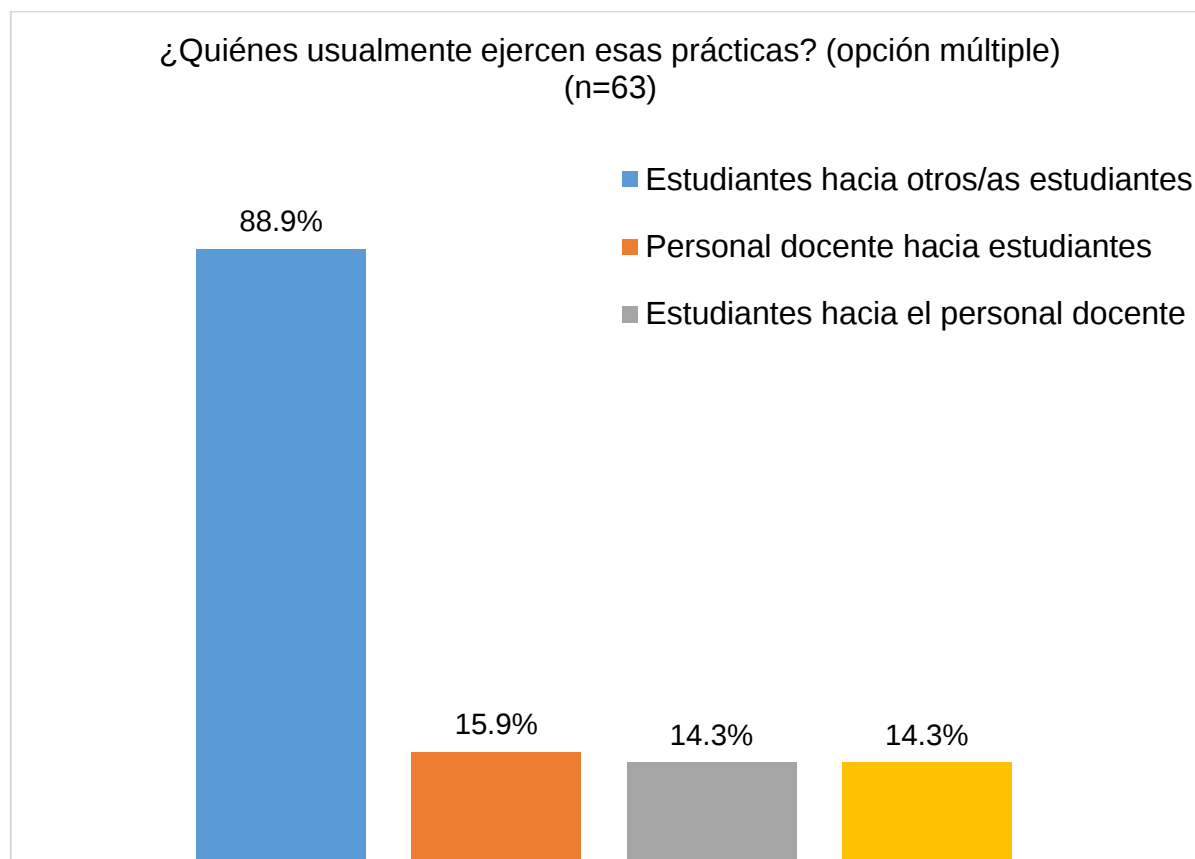


Fuente: Elaboración propia.

De manera semejante a las dos universidades públicas, en la universidad privada “A” las prácticas discriminatorias suelen ser ejercidas mayoritariamente entre la población estudiantil (88.9%), sin embargo, a diferencia de las universidades públicas, la

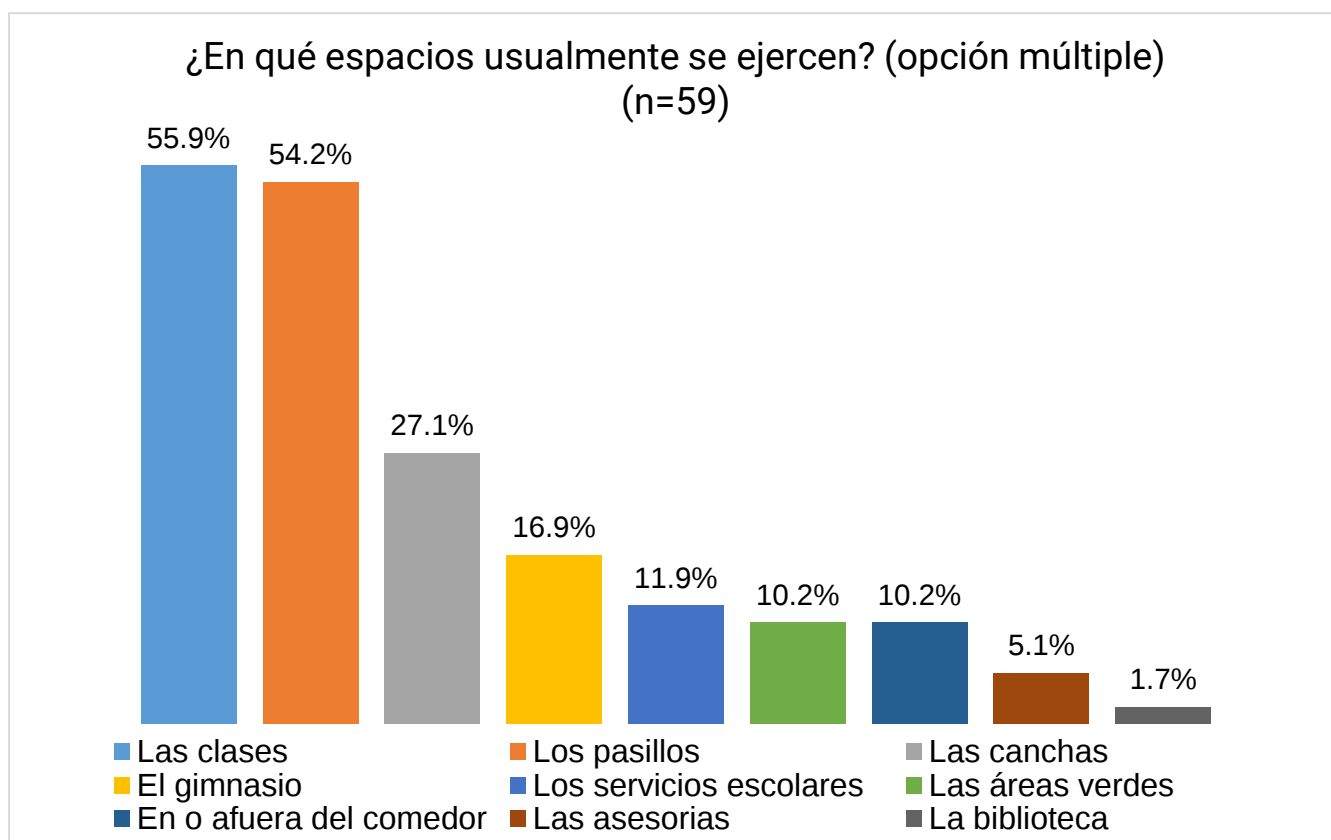
discriminación ejercida por parte del personal docente es sustancialmente menos frecuente (15.9%) (Gráfico 15.).

Gráfico 15. Agentes que ejercen prácticas discriminatorias en la universidad privada "A"



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. Espacios donde se ejercen las prácticas discriminatorias en la universidad privada "A"



Fuente: Elaboración propia.

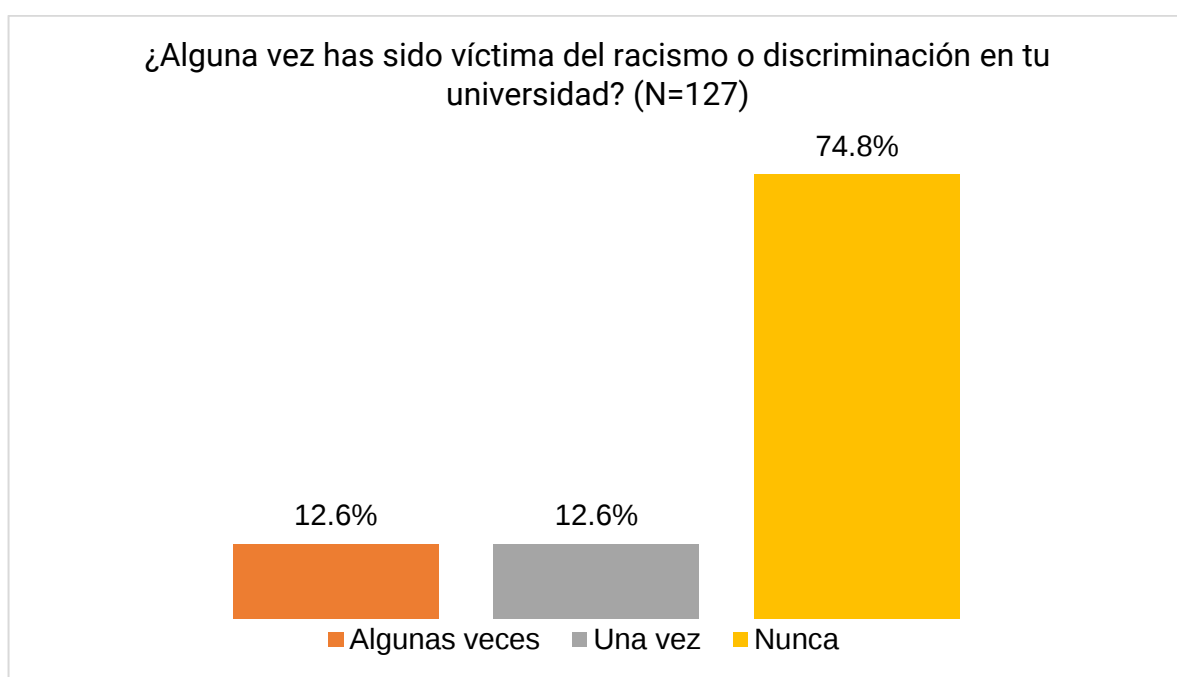
En cuanto a los espacios en donde se ejercen las prácticas discriminatorias, de igual manera, como en el caso de las dos universidades públicas, en la universidad privada "A" suelen prevalecer los pasillos (54.2%) y las clases (55.9%) (Gráfico 16). Si bien los pasillos son lugares menos formales de interacción, las prácticas discriminatorias en las clases son preocupantemente frecuentes porque, como se mencionó anteriormente, son los lugares formales de aprendizaje bajo la supervisión de la persona docente. Aun así, el ejercicio de discriminación en las clases en la universidad privada "A" es menos común que en las dos universidades públicas, y, tomando en cuenta el bajo porcentaje de respuestas afirmativas sobre la discriminación ejercida por el personal docente, es muy probable que se trata de prácticas discriminatorias ejercidas entre estudiantes. Así mismo, de manera semejante a la universidad pública "A", las prácticas discriminatorias

en la universidad privada “A” son muy poco comunes en las asesorías (5.1%) o cuando estudiantes se encuentran en interacciones más privadas con docentes. De esta manera es la universidad pública “B” donde este porcentaje es más elevado y cuya población de estudio son de carreras “técnicas” y no de sociales y humanidades como en el caso de las otras dos universidades. Cabe destacar que la discriminación en los servicios escolares en el caso de la universidad privada “A” también es menos frecuente (11.9%) que en las dos universidades públicas, es decir, la discriminación ejercida por parte del personal administrativo.

Capítulo 7. Las experiencias de discriminación étnico-racial en la universidad privada

En el caso de la universidad privada “A” también se pudo observar el fenómeno de la desproporción (o discrepancia) entre la discriminación percibida y la experimentada, es decir, cuando de manera sustancial prevalece el hecho de enterarse o creer que existen actos discriminatorios en el entorno, por encima de tener experiencia propia de haber sido víctima de dichos actos (Gráfico 17).

Gráfico 17. Experiencias de la discriminación en la universidad privada “A”

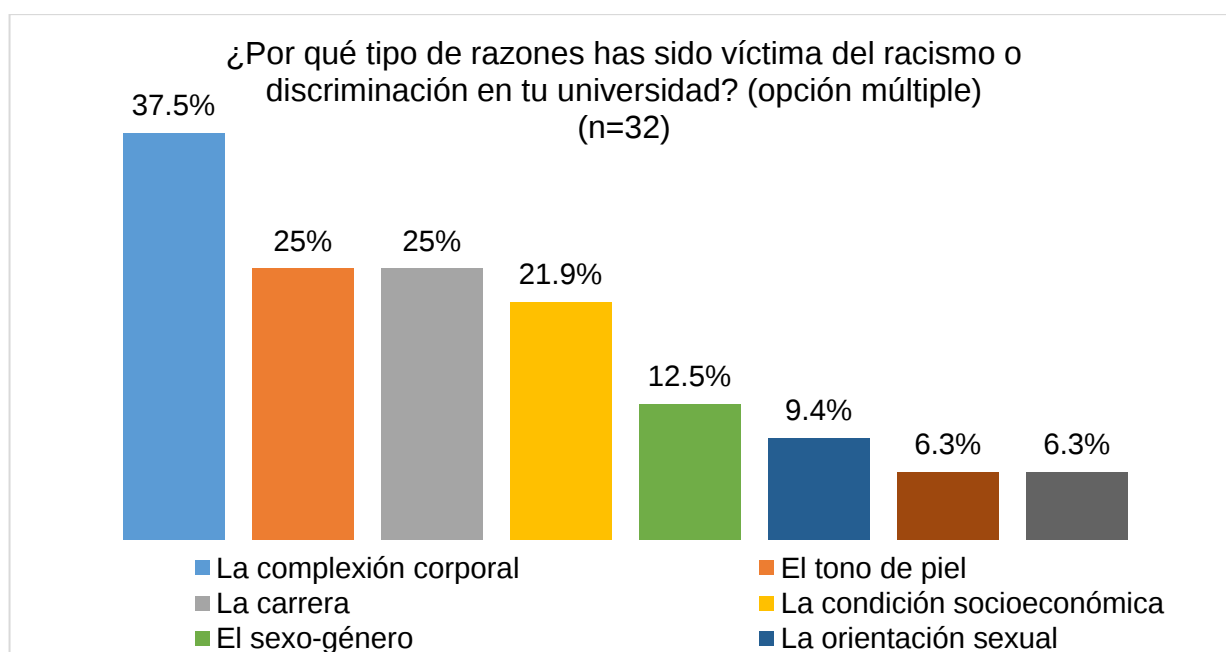


Fuente: Elaboración propia.

Aquí también es importante resaltar que, de la misma manera como en las dos universidades públicas, sólo una explícita minoría de estudiantes que participaron en este estudio indicaron que han sido víctimas del racismo o discriminación en más de una ocasión (12.6%), mientras las tres cuartas partes afirmaron que nunca han experimentado este tipo de prácticas en su universidad. Si tomamos como el punto de partida las experiencias propias de discriminación y el racismo, estos datos indican que, potencialmente, los espacios universitarios en la Ciudad de México no son lugares en

donde estas prácticas estén siendo ejercidas de manera común y frecuente. No obstante, cuando esto llega a suceder, usualmente son las y los propios estudiantes tanto percutores como víctimas de las mismas.

Gráfico 18. Las razones de haber sufrido el racismo y la discriminación en la universidad privada "A"



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los pocos casos cuando estudiantes indicaron que han sido víctimas del racismo y la discriminación en su universidad, usualmente esto ha sido por su complexión corporal¹⁸ (37.5%), además, con un porcentaje de respuesta más alto que en ambas universidades públicas. La cuarta parte de estudiantes, indicaron que han sido discriminados por su tono de piel y la quinta parte por su condición socioeconómica (Gráfico 18). Si el colorismo experimentado en esta universidad es semejante a la universidad pública "A", es entre estudiantes de las carreras "técnicas" de la universidad pública "B" donde se reportó el menor porcentaje del clasismo.

¹⁸ O el llamado avergonzamiento corporal.

7.1 Exploración de algunas potenciales variables

Según el sexo de la persona, en la universidad privada “A” la encuesta contó con la participación de 60.6% varones y 39.4% mujeres. Aunque en una menor proporción que en las universidades públicas, se observó una tendencia similar de estudiantes mujeres que afirmaron haber sido víctimas del racismo y discriminación en su universidad más de una vez (Tabla 8). Entre las razones de la discriminación étnico-racial, entre estudiantes mujeres prevaleció el colorismo, mientras entre estudiantes varones, el clasismo que, a menudo, es imbricado con el colorismo (Tabla 8).

Tabla 8. Experiencia de discriminación étnico-racial según el sexo

Sexo	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=127)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=32) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico “indígena”
Hombre	10.4%	89.6%	36.8%	15.8%	-
Mujer	16%	84%	-	38.5%	-

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la autoadscripción a un estrato socioeconómico, en la universidad privada “A” sólo un reducido porcentaje de estudiantes se consideraron pertenecientes al estrato “medio alto” (11%) y “bajo” (4.7%), mientras la mayoría se ubicaron en la clase “media” (62.2%) y “media baja” (20.5%) y un porcentaje explícitamente minoritario se ubicó en la clase alta (1.6%). Aunque esta distribución en términos generales es semejante a la de las dos universidades públicas, no obstante, presenta diferencias llamativas. En la universidad privada “A” predominan estudiantes de la clase “media” y entre los estratos “medio alto” y “bajo” hay un mayor porcentaje del primero, mientras estudiantes de la clase “baja” constituyen una minoría, es decir, en este caso se presenta una distribución porcentual inversa a las dos universidades públicas. Sin embargo, en la universidad privada “A”, también se puede observar la potencial tendencia a experimentar

un incremento en el racismo y discriminación en la medida en que disminuye el estrato socioeconómico (Tabla 9).

Tabla 9. Experiencia de discriminación étnico-racial según la clase social

Clase social (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=127)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=32) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico "indígena"
Alta	-	100%	-	-	-
Media alta	7.1%	92.9%	50%	-	-
Media	10.1%	89.9%	5.9%	35.3%	-
Media baja	19.2%	80.8%	45.5%	-	-
Baja	33.3%	66.7%	-	100%	-

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de un par de excepciones, es llamativa la ausencia del motivo "el tono de piel" como razón de discriminación, así como la distribución desigual de la categoría "condición socioeconómica", aunque en este caso, también se debe tener en cuenta el reducido número de estudiantes que han sido víctimas de dichos agravios en la universidad y que participaron en la encuesta.

Tabla 10. Experiencia de discriminación étnico-racial según la tonalidad de piel

Tonalidad de piel (autoadscripción)	¿Alguna vez has sido víctima del racismo y discriminación en tu universidad? (N=127)		¿Por qué tipo de razones has sido víctima del racismo o discriminación en tu universidad? (n=32) (opción múltiple)		
	Más de una vez	Una vez o nunca	La condición socioeconómica	El tono de piel	El origen étnico "indígena"
Oscura	-	100%	-	-	-
Medio oscura	9.1%	90.9%	42.9%	28.6%	-
Medio clara	13.2%	86.8%	17.4%	26.1%	-
Clara	18.2%	81.8%	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Al igual como en las dos universidades públicas, la mayoría de estudiantes que contestaron el cuestionario en la universidad privada se autopercebieron con las tonalidades de tez "medio oscuras" (17.3%) a "medio claras" (71.7%), dejando a las tonalidades "oscura" (2.4%) y "clara" (8.7%) como minoritarias. Curiosamente, en este caso, la frecuencia de haber sido víctima de discriminación en la universidad se incrementó entre quienes tienen tonalidades de tez más claras (Tabla 10). Sin embargo, las y los estudiantes de tonalidades "claras" no señalaron haber vivido discriminación étnico-racial en su experiencia propia. En contraste, el colorismo fue reportado por estudiantes de tonalidades "medio oscuras" a "medio claras", mientras que el clasismo fue reportado por estudiantes de tonalidades medio oscuras, este último imbricado, potencialmente, con el colorismo.

Capítulo 8. La discriminación étnico-racial en los espacios universitarios desde la visión estudiantil y docente

Como lo demuestran los resultados de la encuesta exploratoria, tanto en las universidades públicas como en la privada suele prevalecer el hecho de enterarse, atestiguar o creer que existen actos discriminatorios a diferencia que vivirlos por experiencia propia. A pesar de que las vivencias de estos agravios no suelen ser comunes en los espacios universitarios analizados, fue posible observar algunas diferencias entre las universidades públicas y la privada que sugieren que las prácticas discriminatorias son potencialmente menos comunes en las universidades privadas. No obstante, para profundizar sobre algunas de las potenciales tendencias que se reflejan en los resultados de la encuesta, también se realizaron entrevistas cualitativas con estudiantes y docentes de las cuatro universidades.

De acuerdo con lo esperado, en ninguna de las entrevistas la discriminación étnico-racial fue admitida por estudiantes o docentes como un problema agudo o recurrente en la universidad. Sin embargo, tampoco está completamente ausente, pues en varias ocasiones se narraron formas sutiles de estas prácticas, las cuales suelen manifestarse como algo implícito en lugar de ser explícito, comúnmente llevado a cabo a través de bromas y comentarios esporádicos.

¿Hay algo de ese tipo de discriminación también en la universidad?

"Pues, por los valores que se manejan en la universidad, se cuida mucho eso. Y también los chicos y las chicas se cuidan para no caer en eso. Pero de repente se nota en el trato, cuando observas a los estudiantes, por ejemplo, si hay alguien rubio de ojo azul que hace muchas bromas, pues, se ríen, y aunque no se ríen, pero eso no va más allá, digamos, pero si es alguien moreno de condiciones socioeconómicas evidentemente más desfavorables que frecuentemente bromea, no tardarían mucho en verse molestos".

(Docente, mujer, 44 años, Universidad privada "B").

"No discriminación, pero burlas, sí. Así como "ay, mira, está más morenito", qué "el negro" o "la negra" esa, he escuchado algunas veces, por ejemplo, en la explanada".

(Estudiante, mujer, 21 años, Universidad pública "B").

"Pues, a veces alguna broma que puede incluir el tono de piel o la zona por donde vives. Por ejemplo, acá en mi salón hay una chica que es de una zona rural, según yo. Y cuando ella dice algo, le dicen "es que tú eres del rancho" y cosas así. Pero son bromas, pero de ese tipo. No sé cómo se lo está tomando esa chica".

(Estudiante, varón, 19 años, Universidad privada "A").

"La verdad, sí. De vez en cuando, pero, sí. A pesar que somos una carrera de ciencias y humanidades, donde necesitamos saber a empatizar, evaluar, ser conscientes de la sociedad, en mi salón me tocó ver gente que hacía comentarios como "ay, no, es qué estoy muy negra", "ay, no, guácala, me veo muy negra". Como ese tipo de aspectos que dices, bueno, no tienes que hacer esa connotación".

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad privada "B").

"Entre estudiantes, tal vez, pero es esporádico. Cuando están conviviendo. Pero, quizá, son cosas también más clasistas. "Ah, por tu color no te van a dejar de entrar", "tú vas después por prieto", pero no sólo por el color, sino también por el poder adquisitivo. Sobre todo, entre ellos que ya se conocen y saben quién tiene carro, donde vive. Comentarios tipo "a ver, ¿cuál es tu código postal?" O sea, dónde se encuentra su domicilio. No sé cómo clasificar ese tipo de actitudes, quizás puedan rayar en el clasismo o, quizás, son solamente actitudes para convivir y bromear".

(Docente, varón, 52 años, Universidad privada "A").

¿Es común?

"No, no es tan seguido. Por grupo, por semestre, que yo lo oigo en mi clase, en mi tiempo, creo que unas dos veces por semestre. Por ejemplo, regresan de vacaciones y "ahora sí, ya llegó el carboncito", "ay, sí, que el carboncito", o sea, están jugando, porque vienen muy bronceados. Así se llevan. Pero de manera peyorativa por grupo como unas dos o tres veces por semestre".

(Docente, mujer, 48 años, Universidad privada "B").

En los testimonios anteriores se mencionan varios aspectos clave de las prácticas de discriminación étnico-racial en las universidades:

El primero es la importancia de los valores que promueve e implementa la universidad. Es decir, no sólo su mera existencia formal, tomando en cuenta que todas las universidades deben de contar con ello, por ejemplo, dentro de la misión y/o la visión de

la institución, sino su implementación sustancial o real dentro de la comunidad universitaria, o algo que se refleje en las relaciones y convivencias tanto formales como informales.

El segundo punto, es el carácter esporádico y relativamente poco frecuente de estas prácticas, lo que lleva a la naturaleza de ellas en forma de bromas y comentarios entre estudiantes dentro de la manera de convivir o “llevarse”, lo que, a la vez, tiene un carácter ambiguo: si son bromas o formas de convivir, entonces, ¿se justifican? Esta interrogante es importante debido a que, aparentemente, dichas bromas y comentarios usualmente se basan en el colorismo y el clasismo, a menudo, de manera imbricada.

“Sí, en cuanto las características físicas y las socioeconómicas, me he enterado que hacen comentarios acerca de eso en los semestres abajo, el primer semestre, el tercer semestre. Como burlas al físico de la otra persona en el sentido que se ve diferente en cuanto la tonalidad de tez, que es más moreno o luego las personas que tienen beca. Pueden ser comentarios de ese estilo. Hay como un chiste, bueno, o una idea en la universidad de que si tienes la tez morenita, seguramente estás becado. Y hay compañeros que de repente dicen “ah, tienes beca, seguramente, ¿no?”, pero ya es una señal”.

(Estudiante, varón, 24 años, Universidad privada “B”).

“En el salón hubo un chico de Ecatepec y le decían en forma de broma, pero bueno, ya sabemos las connotaciones que las bromas tienen por detrás, “ay, no, guarden sus carteras” o “ay, no, ya vino el chavo del barrio” y, además, era de tez morena”.

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad privada “B”).

“En esta universidad, afortunadamente, no. Pero en una donde trabajaba antes sí, se daba mucho eso. Una universidad privada de bastante renombre, yo lo llamaría así. Aunque la población que recibía eran de condiciones socioeconómicas bastante altas, por programas de becas había apoyos a otros alumnos. Y había un alumno que llega desde el interior de la república a esta institución y cuando llega, los compañeros empiezan a hacerle burlas por el color de piel, por no llevar la vestimenta de marca, por no tener un automóvil propio. El bullying empezó por estos criterios, por ejemplo, el chavo entraba al salón y hacían gestos que olía mal, comentarios que es de color humilde, prieto, y fue avanzando hasta llegar a un punto donde el chico tuvo que defenderse por medios físicos”.

(Docente, varón, 32 años, Universidad privada “B”).

"En otras universidades [privadas] lo he visto mucho más que en esta, aquí es poco común. Creo que esos comentarios sobre la tonalidad de tez son mucho más frecuentes de lo que creemos, sólo que no lo detectamos, no está dentro de nuestro radar".

(Docente, varón, 53 años, Universidad privada "A").

Los testimonios anteriores, tanto por parte de estudiantes como docentes, vislumbran la imbricación entre el colorismo y el clasismo en las universidades privadas, donde el poder adquisitivo y una mayor blanquitud suelen vincularse con un mayor prestigio o valor social. Esto no quiere decir que dichas connotaciones estén ausentes entre las y los estudiantes de las universidades públicas, sino que en las universidades privadas potencialmente forman un eje más sólido en las relaciones interpersonales que se expresa esporádicamente.

Asimismo, las "bromas" y comentarios sobre las y los estudiantes becados en las universidades privadas están basados en la idea del derecho simbólico de poder estar en estos espacios educativos en una directa asociación con la tonalidad de tez o, siendo más específico, una mayor blanquitud corporal.

¿O [los comentarios son] más por las cuestiones socioeconómicas?

"Ah, sí, mucho, más común que lo racial. Comentarios como "ese pinche jodido", "güey, ya cállate, tu pinche teléfono nefasto", ¿no? Pero tampoco es hacia afuera, es en círculos cercanos, entre muy amigos y es como la broma entre ellos".

(Estudiante, mujer, 21 años, Universidad privada "A").

Este tipo de acciones usualmente suelen manifestarse entre estudiantes, dado que en ninguna de las entrevistas conducidas se mencionó que estas prácticas hayan sido ejercidas por parte del personal docente. La discriminación étnico-racial entre estudiantes suele expresarse a través de colocar a las personas en una situación de desventaja en el acceso a bienes y servicios, además de la dimensión sutil o simbólica, en donde se hace referencia a un mayor o menor valor social que supuestamente pueda tener una persona (Plous, 2003). Lo anterior tiene que ver con la negación o el

cuestionamiento de los beneficios sociales de la persona, por ejemplo, su aceptación dentro del grupo.

Junto a ello, en los testimonios anteriores también se menciona que el personal docente posiblemente no se entera o se entera de manera muy limitada sobre estas dinámicas de convivencia, ya que suelen desarrollarse dentro de los grupos de amistades, es decir, comúnmente no es algo que suceda de manera explícita o “hacia afuera”. De acuerdo a los resultados de la encuesta, es en el desarrollo de las clases cuando las personas docentes pueden atestiguarlo con mayor facilidad y con una frecuencia preocupantemente alta.

“Mira, yo he trabajado sólo en escuelas privadas y universidades privadas, y a ese nivel se da el racismo tanto verbal como no verbal. El alumno le va a decir cosas inadecuadas a otra persona que no tiene los mismos rasgos étnicos o el nivel socioeconómico o sociocultural. Sobre el tono de la piel, la estatura, la fisionomía, si son delgados, si son gorditos, sobre el tono de cabello, si lo tienen chino o lacio, o sea, tontería y media. O sea, ah, tienen los labios muy anchos o tu nariz muy ancha o tu cara es muy redonda, entonces, se van a la parte más yucateca, “¿qué haces aquí?, deberías de estar con los otros indios”. Y de ahí se va a “naco”, pero se van mucho por el color de piel, “es que yo soy tan blanca y tú no, tú estás muy negro””.

(Docente, mujer, 48 años, Universidad privada “B”).

Aunque en el testimonio anterior prevalece el tema del colorismo y la apariencia física de manera amplia, es importante recordar que en la encuesta se preguntó por actos discriminatorios en lo general, así como por algunos en específico. Durante las entrevistas a menudo se reportan comentarios peyorativos sobre la complexión corporal de la persona (avergonzamiento corporal) entre estudiantes. Cuando se trata de actos discriminatorios por parte de docentes, se mencionaba que a veces se han emitido comentarios despectivos sobre el “empoderamiento femenino” y el movimiento feminista y el llamado racismo de la inteligencia (Bourdieu, 2011: 261-265). En espacios escolares este se desprende de las relaciones de superioridad e inferioridad entre docentes y estudiantes, cuando docentes deliberadamente enfatizan la inferioridad intelectual y/o cognitiva de estudiantes y a veces llegan a humillarlos por ello (inferiorización intelectual

o de intelecto) (Gómez Gallegos, 2021). Asimismo, como lo muestran los resultados de la encuesta, los actos discriminatorios por parte de docentes hacia estudiantes son reportados con mayor frecuencia en las universidades públicas en comparación con las universidades privadas.

8.1 El racismo anti-indígena en las universidades

Si bien en algunos testimonios anteriores se mencionaron las connotaciones de lo indígena como parte de las expresiones sutiles de la discriminación étnico-racial (“indio”, “naco”, ser “del rancho”) en forma de “comentarios” o “bromas” con trasfondo de insulto, el panorama cambia cuando en la universidad hay una notable presencia de población estudiantil que proviene de alguna etnia de México, como sucede en la universidad pública “A”.

Este tipo de discriminación, ¿es algo que has observado en esta universidad?

“No, nunca, justo porque tenemos una licenciatura en Educación Indígena, [y eso] abren las mentes a vernos en la diferencia que todos somos iguales”.

(Docente, varón, 79 años, Universidad pública “A”).

“Tengo 34 años aquí y nunca he visto una situación así. De manera indirecta me han comentado cosas, pero, en realidad, podría decir que no. La verdad, no”.

(Docente, mujer, 63 años, Universidad pública “A”).

¿Crees que haya prácticas discriminatorias en tu universidad?

“Sí, por ejemplo, en la universidad hay compañeras que niegan y se sorprenden que hay estudiantes indígenas en otras licenciaturas. Para ellos, los estudiantes indígenas deben de estar solamente aquí en la licenciatura de la Educación Indígena, como si fuéramos otros, ¿no? Además, también si llegamos a venir con huaraches o alguna vestimenta considerada típica, sí, notamos las miradas. Nos quedan viendo, así como “mira, trae su vestidito de ahí, de su comunidad”, “ay, mira, cómo viene”. Así, como que si se trataba de un documental, como si estuvieran viendo algo raro, algo fuera de lo común, como si fueras una piececita del museo. Algo así. También entre compañeros, pues, se habla en su lengua, ¿no? Ahí en el comedor y en otras áreas. Y otros

compañeros como que se burlan o te ven con miradas de desagrado, así fijamente”.

(Estudiante, mujer, 22 años, Universidad pública “A”).

“Sí, he notado. Principalmente, entre alumnos. Normalmente son de otras carreras justamente hacia nuestra carrera porque muchos compañeros son de comunidades indígenas y son hablantes de diferentes lenguas. A veces no se percatan o, a veces, siento que nada más lo hacen a un lado. Pero sí, hay cierta discriminación, principalmente por las lenguas que se hablan, porque ellos no saben qué lengua están hablando, no pueden identificar. Y siento que lo manejan como si eres hablante de una lengua, eres inferior. Normalmente son risas y señalamientos para que otras personas se percaten que la persona hablante está comunicándose en otra lengua. Entonces, vienen las risas o las miradas. Normalmente son así, no me he percatado tanto que digan groserías, pero si ha habido palabras como “ay, pues, ese de dónde vendrá o quién sabe quién es”. O sea, no son tan groseros, pero sí, se ve esa intención de señalarlos”.

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad pública “A”).

“Sí, sobre todo, la LGTB, por los tonos de tez y compañeros de la Educación Indígena. No existen tal cual señalamientos o golpes, existen matices de “no te me acerques, hazte por allá”. No en toda la comunidad, sólo en ciertos grupos. Luego lo que se cree es que a los de la Educación Indígena les dan todo el presupuesto. Por ejemplo, ahorita, para la mega-ofrenda. Entonces, de otras licenciaturas siempre se quejan. Y la otra son personas de tez morena, porque somos descendentes, pues, de ese matiz. Luego empiezan los comentarios de “pinche negro”, lo que luego es una burla muy colonial. Como que para diversión y no para discriminar directamente. O sea, cuando ya lo tienes interiorizado, caes en eso. Lo ves muy común, lo ves normalizado, pero en realidad, no sabes cómo se siente otra persona cuando utilizas ese término”.

(Estudiante, varón, 29 años, Universidad pública “A”).

“Sí, he escuchado de mis compañeros. O sea, que se ve que no tiene dinero o se ve que viene de otro lado. Y no es así que no te quiero, sino se toman su distancia con ellos. Lo he notado en el comedor, con los de la carrera de Educación Indígena y con los de Psicología y Pedagogía, pues, como que tratan de tomar su distancia con los de la Educación Indígena. O sea, los tienen por debajo las demás licenciaturas”.

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad pública “A”).

Las y los estudiantes de ambas universidades públicas que participaron en la encuesta indicaron una regularidad relativamente alta de discriminación observada o bien, la confirmación de su existencia como creencia compartida, sin embargo, a pesar de un bajo porcentaje sobre el hecho de haber sufrido este tipo de agravios, fue en la universidad pública “A” donde fueron señaladas como razones de discriminación (tanto observadas como vividas) el “origen étnico “indígena””.

En otras palabras, cuando en las universidades no hay una presencia sustancial de estudiantes de ese sector de la población mexicana, entre las formas de la discriminación étnico-racial suelen prevalecer el colorismo y el clasismo, pero cuando hay tal presencia, también se añade, de manera notable, el racismo anti-indígena. En las entrevistas conducidas con docentes de la universidad pública “A” comúnmente se indicaba que tales prácticas están ausentes, debido, justamente, a la presencia de estudiantes de las etnias originarias, lo que genera un ambiente de diversidad y, consecuentemente, una supuesta sensibilización e inclusión del “otro” diferente.

No obstante, desde el punto de vista estudiantil, en varias entrevistas se comentaba sobre las formas sutiles del racismo, sobre todo, anti-indígena. Además de algunas burlas esporádicas, así como algunos comentarios, en el presente caso, el racismo sutil también se expresa a través de miradas despectivas y el alejamiento físico frente a estudiantes indígenas en espacios comunes como pasillos, lugares fuera del comedor o la explanada. Es importante recordar que no se trata de actos sistemáticos, sino de algo que llega a suceder de vez en cuando, los cuales podrían denominarse como “momentos del racismo” (Moreno Figueroa, 2012). Por otro lado, cuando esto llega a suceder, ya no se trata de “bromas”, sino del sutil ejercicio de violencia simbólica con intención de expresar el desprecio hacia la otra persona de manera más visible, aunque, no de manera verbal, sino a través del lenguaje corporal.

A pesar de que las prácticas del racismo no son constantes, este caso señala una problemática más profunda. Como ya se había mencionado, en las universidades capitalinas existe una infrarrepresentación de estudiantes de las etnias mexicanas, lo que

conduce al tema de las políticas públicas encaminadas a lograr un mayor acceso a la educación superior para este sector de población, por ejemplo, a través de programas de becas, así como de otras formas de acciones afirmativas. Por otro lado, como se ha demostrado en estudios revisados, existe una alta probabilidad de que, al acceder a los espacios universitarios, las y los estudiantes de las etnias experimenten algún tipo de racismo en algún grado u ocasión, lo que, consecuentemente, también pueda afectar de manera negativa su desempeño académico y la salud mental.

“Ahora que fue lo de la ofrenda de la comunidad indígena, la comunidad general de la universidad decía que la ofrenda es muy bonita y les damos aplausos a nuestros compañeros de la Educación Indígena, pero eso solamente pasa cuando hay ofrenda, o sea. Porque cuando vas al comedor y ves a una persona con huaraches, cabello largo y un suéter tejido, lo discriminas, incluso te haces a un lado, evitas el contacto. Igual en las copias o la biblioteca. Pero cuando son las ofrendas, todo está bien y son los mejores que representan a la universidad. Entonces, es muy contradictorio”.

(Estudiante, varón, 22 años, Universidad pública “A”).

¿Crees que haya algún estigma sobre la carrera de Educación Indígena?

“Sí, siento que puede haber, pero sabemos muy poco de esa carrera. Siento que la mayoría de las personas no sabrán responderte muy bien de qué se trata”.

(Estudiante, varón, 22 años, Universidad pública “A”).

En los dos testimonios anteriores se menciona que hay una latente folclorización de lo indígena incitada por la propia universidad. Por ejemplo, estos y estas estudiantes se tienen que encargar de la ofrenda del Día de Muertos y de otras maneras se convierten en agentes de la diversidad sociocultural del país a través de representar lo tradicional. Por otro lado, entre estudiantes de otras carreras existe un relativamente bajo conocimiento sobre dicha carrera, tanto de su importancia como de su pertinencia en la oferta universitaria. De esta manera, el único contacto y conocimiento de tanto de la carrera como de sus estudiantes, se limita a los momentos de la celebración de lo

tradicional y lo folclórico, lo que puede llegar a generar una representación estereotipada sobre la diversidad sociocultural en México. En otras palabras, esta situación puede provocar un sesgo en el conocimiento que estudiantes de otras carreras tienen sobre lo indígena, desconociendo con ello otros aspectos más contemporáneos o modernos de este sector estudiantil y poblacional. En última instancia, la ausencia del conocimiento sobre el “otro” es el terreno más fructífero para estereotipos, prejuicios y, consecuentemente, la discriminación y el racismo.

8.2 Las bromas, el racismo recreativo y el racismo lúdico

Otro tema que merece atención en el análisis de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios son sus expresiones particulares o las formas en que se llevan a cabo. Como se mencionó en varios de los testimonios, las bromas y los comentarios humorísticos con connotaciones coloristas y/o clasistas forman parte de las relaciones interpersonales entre estudiantes, los cuales son utilizados como recursos comunicativos en sus convivencias en la universidad. En otras palabras, se trata de bromas con connotaciones coloristas y/o clasistas cuyo objetivo es provocar gracia y risas. De este modo, se busca “amortiguar” el trasfondo ofensivo de la broma para que dichas connotaciones supuestamente no contengan una intención de ofender a la persona. Además, con frecuencia estas bromas se justifican como algo cultural o “parte de la cultura mexicana”.

“Creo que se da, precisamente, por el color de piel. Como, “tú eres güero, pues, por eso” o que “eres prieto” o “más café que yo”, cosas así. Pasa más justo en las escuelas, tipo la secundaria y la prepa, aunque en la UNI [universidad] aún sigue habiendo, ¿no? Como ese juego entre pares, llevarte pesado con los compañeros, pero intencionado a algo mal, creo que no se da tanto”.

¿Crees que esas bromas son graciosas para todas las partes involucradas?

“En el círculo de amigos, sí. Pero si ya estoy con otras personas, pues a lo mejor, no, porque no sé cómo se llevan y alguien puede salir ofendido, ¿no?”

Depende mucho del nivel de confianza. Por ejemplo, yo soy muy llevada y, a lo mejor no es algo que yo diría en otros lados. Es por la confianza que tenemos”.

(Estudiante, mujer, 21 años, Universidad privada “A”).

¿Crees que esas bromas son graciosas para todas las partes involucradas?

“No, yo digo que no. No sé, a lo mejor entre amigos más cercanos. Pero si le haces una broma así con alguien con quien no te llevas tanto, se lo puede tomar de manera diferente. Eso de tono de piel y de dónde vienes, creo que son cosas innecesarias de mencionar”.

(Estudiante, varón, 19 años, Universidad privada “A”).

Si son bromas, ¿eso lo justifica?

“Creo que hay una línea muy delgada. Por ejemplo, a mí me han hecho bromas de ese tipo, pero si yo hago una broma de esas de “piel de cartón” a una persona que tiene la piel más morena, no sé cómo vaya a reaccionar. Así que creo que es una línea muy delgada y estamos entre romperla y no romperla. Por ejemplo, en mi salón tengo a un compañero cuya tez es muy morena y le dicen “negro” y con algunos se molesta y con otros no. Hay gente que viene del Tepito y Azcapotzalco y vienen esas bromitas de “¡aguas, guarden las carteras!”. Pues, yo soy de Azcapo y me causan gracia, pero hay otras personas que no les gusta que lo hagan. Les molesta, o sea, ¿por qué por la zona donde vivo dicen cómo somos? O también por “fresa”. Hay esa rivalidad y, por ejemplo, yo llego a molestar a las personas que son de Polanco o zonas residenciales. O sea, son como las bromas culturales, es parte de la cultura mexicana”.

(Estudiante, varón, 19 años, Universidad privada “A”).

El racismo recreativo es un concepto desarrollado por Adilson Moreira (2019) para referirse a las políticas culturales que utilizan el humor para propagar discursos racistas, además, que permiten a las personas “blancas” conservar y proyectar una imagen positiva de sí mismas, así perpetuando la idea de su exclusividad para ocupar posiciones de poder y prestigio, es decir, de un mayor valor social. Un ejemplo contemporáneo de ello son los memes de contenidos racistas que circulan en los medios sociodigitales (Mejía Núñez, 2022). Las bromas y los comentarios que están siendo narrados en los testimonios del presente estudio también pueden ser interpretados como una expresión

del racismo recreativo a nivel micro, es decir, algo que se utiliza como un recurso en la comunicación interpersonal en situaciones cotidianas, aunque, al mismo tiempo, contiene y está basado en connotaciones coloristas, clasistas y de origen étnico asociado con lo indígena. Sumado a ello, como ya se había mencionado anteriormente, las expresiones del racismo a nivel micro o interpersonal-cotidiano se desprenden de nivel macro o el estructural.

Por un lado, hay estudiantes que justifican ese tipo de bromas y comentarios coloristas dentro de su círculo de amigos. No obstante, también se expresa una determinada ambigüedad (“una línea muy delgada”) acerca de su uso tanto por la incertidumbre de cómo se lo va a tomar la otra persona como por las connotaciones en las cuales dichas bromas y comentarios están basados.

“Por ejemplo, es común que los chicos y las chicas que son más morenitas o que tienen una condición económica menos favorable, hagan bromas acerca de sí mismos. Por ejemplo, “ay, esto me pasa por mi color cartón”, “sí, me van a escoger, aunque soy color cartón”, ¿no? Como que ellos mismos se ponen. Es en los pasillos cuando están jugando entre ellos. Que ellos lo mencionan habla de cómo se sienten, de cómo ellos se viven en la universidad ¿no? Aunque lo hagan a partir de una broma”.

(Docente, mujer, 44 años, Universidad privada “B”).

“Hay un compañero que vive en el Chimalhuacán y sí, cuando anochece, no lo vemos. Nos ha pasado que no lo podemos ver. Pero él mismo lo adopta como algo gracioso”.

¿Y ustedes también?

“Algunos sí, nos parece meramente gracioso que se ríe, que lo tome como gracia. Nos reímos con él, le seguimos la burla. Pero que insista y recaiga en ese chiste todo el tiempo, pues, cansa, ¿no? Además, él mismo reconoce que su vida ha sido difícil porque las condiciones le han restringido muchas cosas y él cree que lo menos que puede hacer es reírse porque lamentarse no lo va a cambiar. Pero cada que puede recaiga que él es pobre porque es prieto y viceversa, es prieto porque es pobre, porque su color de piel es oscuro. Y él mismo reconoce que no está padre que se burlen de estas cosas. Pues, está raro eso, muy, muy raro”.

(Estudiante, varón, 26 años, Universidad pública “B”).

En los testimonios anteriores se narran algunos momentos que evidencian la interiorización del racismo, particularmente, el colorismo y como es utilizado por la persona que es víctima de ello como forma de relación con otros y otras estudiantes de manera lúdica o a través de juegos o bromas que puedan parecer graciosas e inofensivas debido a su tono, pero que se encuentran directamente vinculadas con contextos más amplios de desigualdad y con el racismo estructural en la sociedad mexicana. En ese sentido, el racismo lúdico, podría ser considerado como una expresión particular del racismo recreativo. Asimismo, la interiorización del colorismo, aunque sea a nivel lúdico también podría ser interpretada como una latente expresión del endorracismo o endorracismo en potencia, es decir, cuando se presenta y se practica al interior de los grupos que usualmente son víctimas del racismo. Además, es importante mencionar que, según los testimonios, este tipo de “juego de bromas” o expresiones del racismo lúdico se presentan tanto entre estudiantes varones como entre las mujeres.

¿Y cómo él se estaba tomando esas bromas?

“Pues, él se lo toma de juego. O sea, considero que es algo a lo que él ya se acostumbró. Él ya juega con eso, pero yo considero que es como ya entrar en una dinámica del grupo donde así será socialmente aceptado, ¿no? Si me tienen de esa forma y yo también me río de eso, pues, no hay ningún problema y no generamos ningún problema. O sea, son aspectos de discriminación sublimados, los puedes poner en una charola de plata en forma de bromas, pero es lo que es, es basura. Yo considero que es para evitar problemas y sobrellevar la situación. O sea, la gente se lo toma de a chiste, los mismos que están sufriendo este tipo de discriminación por burla, le entran a esa dinámica, entonces, ya no se considera eso como un abuso porque la propia persona que está sufriendo eso, está entrando en esa dinámica. Es como un aspecto cultural de México tomárselo todo a chiste, o sea, aunque saben que hay una problemática y hacen chistes sobre eso, pero eso no le quita la connotación discriminatoria. O sea, yo considero que para él ya es chiste porque él también lo utiliza para que los demás se rían. Es como entrar en una dinámica de normalización de la discriminación”.

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad privada “B”).

“Creo que ya es muy normalizado hacer esos chistes. Lo que yo veo es que las personas se defienden, más bien, se justifican que “ay, ese que fue un chiste”, ¿no? Pero si lo dicen, es por algo, ¿no? A final de cuentas siempre va ahí la burla. Aquí se dicen mucho “el prieto”, “ay, ese güey es bien prieto”, “ya salió el negro”. Y es cultural de soportarlo y regresar la broma. Pero siento yo que no porque ciertas personas lo hagan, todos nos vemos estar obligados a llevarnos de esta forma, ¿no?”.

(Estudiante, mujer, 27 años, Universidad privada “A”).

A veces suelen justificar ese tipo de comentarios y burlas que es el algo cultural, que así nos llevamos en México, ¿qué opinas de ello?

“Es una manera de negar. Negar una parte violenta de la persona en cuestión para idealizarlo en un contexto de interacción lúdica. Cuando hacen una broma de ese tipo, hay una negación del propio contenido violento de esa broma. Y en la víctima entra la supervivencia, pues, si me defiendo, si digo algo, pues, se me vienen más encima. A veces es un criterio de supervivencia muy automático, pero en el fondo hay angustia, indignación, por supuesto. Incluso si la víctima se ríe, es para no ser excluido y para que no se incremente la violencia”.

(Docente, varón, 32 años, Universidad privada “B”).

Como se menciona en los testimonios anteriores, el racismo lúdico tiene un ambiguo trasfondo psicosocial. Más allá de su naturaleza aparentemente normalizada o cotidianizada, es decir, su amplia aceptación sin una reflexión crítica al respecto, su uso por parte de quien es usualmente la víctima puede llegar a funcionar como un mecanismo subyacente de autoprotección y, a la vez, integración al grupo.

En estos casos no necesariamente se trata de una interiorización del colorismo y el racismo lúdico, sino de su uso -sea de manera consciente o inconsciente-, como una estrategia para incorporarse al grupo y evitar la posible escalada de la situación hacia otras formas de la violencia simbólica-psicológica o, incluso, física. Al mismo tiempo, el pretexto de “la cultura” puede presentarse, de manera inconsciente, como un mecanismo de negación de las expresiones sutiles del racismo en la sociedad mexicana y su dimensión estructural, mientras de manera consiente puede ser utilizado como un “camuflaje discursivo” para justificar la perpetuación del racismo lúdico.

Capítulo 9. Propuestas para la erradicación de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios desde la visión estudiantil y docente

Es importante recordar que en cada una de las cuatro universidades participantes existen determinados documentos donde se contempla la inclusión, la no discriminación y la erradicación de cualquier tipo de violencia. Comúnmente esos reglamentos y protocolos están enfocados en erradicación de la violencia de género¹⁹, no obstante también junto a ello a menudo se suele mencionar a “cualquier otra forma de discriminación”. En otros casos, dichos protocolos se complementan con “Políticas operativas de inclusión, equidad y no discriminación”²⁰ o “Código de ética y convivencia”²¹, entre otros. En términos generales, independientemente del reglamento en cuestión, en estos se expresa la incorporación de los principios de equidad, inclusión y la no discriminación, asimismo, el reforzamiento de los mecanismos que promuevan la tolerancia para evitar la discriminación de las otras personas por razones de cualquier índole. Sin lugar a dudas, dichos documentos son de suma importancia porque no sólo establecen institucionalmente los principios de la no discriminación, sino también corresponden a lo contemplado en varios artículos de la Ley General de Educación Superior de la República²² en cuanto al combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia en los espacios educativos. No obstante, a pesar de la existencia de los reglamentos de convivencia, protocolos de prevención y las políticas de inclusión, una exitosa erradicación de las prácticas discriminatorias en las universidades sigue siendo un reto complejo, sobre todo, si esas prácticas consisten de una naturaleza implícita o sutil, en lugar de ser explícita o abiertamente violenta.

Según los resultados de la encuesta, es común que los actos de discriminación sucedan con mayor frecuencia en espacios menos formales dentro de la universidad como los

¹⁹ Por ejemplo, “[Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso y violencia en razón de género](#)” o “[Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional](#)”.

²⁰ [Políticas operativas de inclusión, equidad y no discriminación de la unidad Iztapalapa](#)

²¹ [Código de ética y convivencia de la Universidad YMCA](#)

²² [Ley general de educación superior](#)

pasillos y áreas abiertas. No obstante, en las dos universidades públicas como en la privada, estos actos también han sido reportados en las clases, lo que es particularmente preocupante debido a que se trata de un espacio formal donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. En consecuencia, las y los docentes son los agentes principales para detectar este tipo de situaciones, las cuales, en el caso de la discriminación étnico-racial, suelen manifestarse a través de bromas y comentarios con connotaciones inferiorizantes. Por ello es importante indagar sobre las formas en que el personal docente debería de reaccionar al momento de detectarlo.

¿Y hacen esos comentarios en las clases?

"A veces, sí. Porque se están haciendo algún trabajo en equipo y alguien hace algún comentario y le dicen "ay, a ver, sí tú eres negro, eres prieto, ¿qué vas a saber?". ¡Ay! Trato siempre estar muy cerca por si tienen dudas, pero si cacho una de esas, estoy muy al pendiente. Por la asistencia suelo preguntar quién falta, a veces se me olvidan los nombres, y digo "la chica que siempre se sienta acá" o "la que siempre trae un chalequito" y me contestan "ay, sí, la prieta". O sea, no, sino "la que trae chalequito". "La prieta", "la nana", "la bajada de la sierra", o sea, dices qué onda, ¿no? Y cuando dicen eso, ya es la última vez, para que ya no se les ocurra".

(Docente, mujer, 48 años, Universidad privada "B").

¿Cómo debería de reaccionar el docente ante estas situaciones?

"Parar, dar un alto que este tipo de comentarios no se permiten en la clase. El segundo, pedirle que explique qué es lo está diciendo. Si tú estás utilizando ese lenguaje y te estás refiriendo a alguien, explica ¿por qué estás utilizando ese lenguaje? ¿Y cuál es el significado de la palabra y el hecho de insultar a alguien? En este momento se para la clase y tendríamos que estar discutiendo qué es lo que está pasando y por qué hay comportamiento de esa manera. En fin, hay un proceso de educación en la clase. Se lleva a cabo y todos tienen que ser conscientes de ese acontecimiento y tenemos que opinar al respecto. No fue un asunto individual, fue un asunto en colectivo".

(Docente, mujer, 63 años, Universidad pública "A").

"Como docente, sí, debes de abrir el tema, pero no como un regaño, sino abrirlo al diálogo. Como te decía, "a ver, ¿sabes el significado de eso?" o ¿"en qué sentido lo estás diciendo?"".

O sea, ¿volverlo en un tema ante todo el grupo?

"No siempre ante todo el grupo. Depende de cómo ocurra. Si ocurre ante todo el grupo, por ejemplo, alguien le grita al otro "¡ay, eres un chaca!", a lo mejor sí, lo abro frente al grupo, pero si lo percibí como algo de forma particular, no necesariamente lo abriría así. Si el estudiante lo hace de manera pública, lo platicaríamos entre todos, pero si lo escuché cuando estaban jugando o algo así, más bien yo le diría de manera individual, privada".

(Docente, mujer, 44 años, Universidad privada "B").

"Creo que se debería de mencionar y explicar el tema ante el grupo porque siento que muchas veces el tema se queda entre el afectado y el buleador o el que hizo el chiste. Creo que sería bueno compartirlo con el grupo y hablar sobre el tema. Hacerlo de manera colaborativa entre estudiantes, los docentes y los buleadores, en este caso".

(Estudiante, varón, 24 años, Universidad privada "B").

¿Y esas bromas también se hacen en las clases?

"Quizá entre las clases o cuando no está el maestro, o cuando participan, sí, hacen ese tipo de broma. De repente sale sin importar si está el maestro o no".

¿Y cuál es la reacción del maestro en ese tipo de situaciones?

"Pues, nos dicen que nos comportemos y sigue la clase. A mi parecer es una reacción correcta, sin embargo, se podría hacer algo más porque volvemos a lo mismo. No sé cómo esa chica se está tomando ese tipo de bromas y no ha sido una vez, sino varias. Quizá no engancharnos tanto, pero sí, dar una explicación de porqué no está bien".

(Estudiante, varón, 19 años, Universidad privada "A").

Durante las entrevistas, tanto docentes como estudiantes solían opinar que ese tipo de momentos no deberían de ser ignorados por el o la profesora, sino señalados de manera constructiva y didáctica o, en otras palabras, a través de una explicación acerca de los significados y las connotaciones de las palabras y las expresiones racistas, asimismo sobre los daños emocionales que estos puedan provocar en otras personas, es decir,

desde un enfoque basado en empatía. Sin ello, las prácticas como el racismo lúdico se siguen perpetuando y las y los estudiantes no están siendo motivados a reflexionar críticamente sobre las implicaciones subyacentes de ese tipo de bromas. Por el contrario, reafirman colectivamente la idea de que tales expresiones son aceptadas, normales y hasta permitidas por parte de docentes. De preferencia, el o la docente también podría llegar a concientizar acerca de la discriminación y el racismo como un problema más amplio e histórico en la sociedad mexicana en vez de tratar la situación como un hecho aislado.

No obstante, una obvia condicionante de este tipo de intervenciones por parte de docentes es su propio nivel conciencia y conocimiento sobre dicha problemática, además del posicionamiento personal acerca del racismo lúdico como algo “cultural” y supuestamente inofensivo -bajo el pretexto de que “así se llevan”-, o como algo potencialmente perjudicial y normalizado en la sociedad, subsistiendo las formas implícitas del racismo.

Esta conciencia y conocimiento puede surgir de la experiencia vital de la persona, independientemente de su formación académica, aunque también es posible que la naturaleza de su formación -por ejemplo, si tal se dio en ciencias sociales o en ciencias exactas-, pueda llegar a condicionar esos niveles de sensibilidad, asimismo como las capacidades de una intervención basada en concientización. Tomando en cuenta estas probabilidades y las diferencias entre docentes, es fundamental que la universidad tenga reglamentado que en las clases no se permite lenguaje de odio, ofensivo y discriminatorio. Asimismo, las y los docentes deben de estar enterados y enteradas sobre esta normativa y recibir capacitación formal que les brinde herramientas para actuar adecuadamente al detectar una situación de esa índole.

“Mira, aquí tenemos un criterio bien delicado. Creo que uno como docente puede identificar cuando hay una interacción llevada, ¿no? Sabemos que los jóvenes llegan a llevarse de una forma muy pesada, pero hay amistad, ¡vaya! Y cuando ya hay un criterio de intimidación, cuando el fundamento ya tiene un tipo de violencia”.

(Docente, varón, 32 años, Universidad privada “B”).

A pesar de la indudable importancia de contar con este tipo de reglamentación e instrucción, en el testimonio anterior se revela otra condicionante: si la interacción en la clase fue interpretada como algo relacionado con discriminación étnico-racial por parte de docente, además del contexto específico de la interacción, en otras palabras, algo que dependerá de su percepción social en el momento.

"En la práctica veo complicado que docentes hagan eso [señalamientos]. Siento que luego los profesores no se quieren meter en problemas porque, a mi parecer, en mi institución, pues, los profesores tienen las de perder. Si un alumno se va a quejar de algo a la dirección, sea como sea el asunto, los docentes tienen las de perder. Entonces, mi percepción es que los docentes procuran no meterse en estos temas, estas situaciones las dejan pasar".

(Estudiante, varón, 24 años, Universidad privada "B").

¿Será que el personal docente, sobre todo, en las universidades privadas, está latentemente intimidado por estudiantes que estos pueden hacer alguna queja y por ello no suelen reaccionar ante esos actos en las clases?

"En la universidad en la que estoy, afortunadamente, no ha pasado, pero en la anterior en la que estaba, sí. Sí, justo entre colegas, estas vivencias de intimidación. Hay un criterio de poder que no sé si existe sólo en el imaginario o sea real, por ejemplo, si lo señalo por algún comentario discriminatorio, si se lo comento a las autoridades, incluso, si no le pongo la nota que él quiere. Yo no lo he vivido, pero lo he escuchado de colegas".

(Docente, varón, 32 años, Universidad privada "B").

En estos dos testimonios se menciona otra posible limitación que, en algunos casos puede influir en la reacción del o la docente al detectar manifestaciones del racismo entre estudiantes en la clase: la de ignorar el hecho y "dejarlo pasar". Esa limitación está relacionada con la inseguridad sobre las posibles consecuencias del señalamiento, dada la probabilidad que alguna o algún estudiante puede presentar una queja sobre la o el profesor lo que podría derivar en repercusiones negativas para la persona docente.

Como bien se señala en el testimonio anterior, no se sabe con certidumbre si es algo que "existe sólo en el imaginario o sea real", no obstante, si es algo que existe en el imaginario

del o la profesora en forma de una sensación o creencia, se convertirá en algo real en su práctica. Asimismo, es probable que ese tipo de imaginarios estén más presentes en las universidades privadas y puedan depender del hecho si la o el profesor es de asignatura (o temporal, con renovación del contrato para cada ciclo escolar) o de tiempo completo, lo que garantiza una mayor estabilidad laboral.

9.1 Las perspectivas sobre las acciones de intervención

Hacer señalamientos sobre algún comentario o broma racista en la clase ya en sí es un acto de intervención, sin embargo, la intervención puede tener distintos niveles y formas. Así, por ejemplo, el señalamiento acompañado con una concientización al respecto por parte de docente (si está dentro de sus capacidades) estaría en el próximo nivel y, por ende, tendría mayor potencial de impacto. No obstante, también existen distintas opiniones sobre las formas de intervención y su respectiva productividad para que ese tipo de actos no vuelvan a suceder.

“Como docentes deberíamos de reaccionar con un ejercicio orientado hacia la responsabilidad y consecuencia, sanción del acto violento. A veces, creo, como docentes nos llega a fallar esta cuestión directiva por temor que los alumnos reaccionen mal y que se incrementen esas situaciones. Pero es necesario reaccionar con autoridad y con una sanción al respecto”.

¿Qué tipo de sanción?

“En mi práctica, la metodología de evaluación que yo tengo es que a los alumnos les otorgo un punto si logran a ser respetuosos, empáticos y cuidadosos con sus compañeros. Y en mi caso particular sanciono con ese punto si se dieran las circunstancias. Y, por supuesto, lo comunicaría a autoridades más arriba, la coordinación, por ejemplo”.

(Docente, varón, 32 años, Universidad privada “B”).

“En todas las materias en el reglamento yo específico que, si yo detecto que están pasándose más de las bromas colegiales, educativas, oye, ya la primera llamada. O sea, está escrito en el reglamento y lo tienen que firmar. A la tercera llamada, ya les bajo un punto de la materia”.

(Docente, mujer, 48 años, Universidad privada “B”).

¿Crees que debería de haber algunas sanciones más punitivas cuando se hacen ese tipo de bromas?

“Cuando sucede por la primera más yo lo abriría al diálogo, pero cuando es algo constante, lo comentaría con quien es mi superior como la coordinación. Pero no hacerlo de manera punitiva, sino con tutorías, con asesoramiento”.

(Docente, mujer, 44 años, Universidad privada “B”).

¿Debería de haber algo de carácter punitivo?

“No. Creo que el diálogo y actividades de carácter educativo y culturales coayudarán mejor para prevenir y atender una situación de este tipo que recurrir a un castigo, a una reprimenda. No, nada de eso, porque así estamos aprendiendo, estamos enseñando resolver un conflicto por medio de la violencia y, entonces, no tenemos esa capacidad del diálogo”.

(Docente, varón, 79 años, Universidad pública “A”).

Como se puede leer en los testimonios anteriores, tanto la naturaleza de la intervención y la prevención, así como la manera en que se establecen las normas de interacción en el aula, depende de cada docente en particular. En las opiniones y experiencias emitidas por docentes en las entrevistas se enfatizaba la importancia de la concientización, no obstante, también se cuestionaba si es suficiente sólo con ese tipo de intervención y si esta -en el caso de que el acto discriminatorio vuelva a suceder por parte de la misma persona-, debería de ser acompañada con alguna sanción de carácter punitivo, además de reportarlo en instancias correspondientes que usualmente son las coordinaciones de las carreras. En este punto las opiniones se dividen entre las personas que optan por alguna sanción directa por parte de docente y las que están en contra de aspectos punitivos, incluso, a la hora de reportarlo en la coordinación de la carrera. En otras palabras, en lugar de un castigo, se propone implementar la intervención a través de tutorías y asesorías (“acompañamiento”) del o la estudiante si su comportamiento y las actitudes discriminatorias suelen ser constantes.

Otro tipo de intervención colectiva orientada a la prevención y concientización de ese tipo de situaciones son los eventos y las campañas de comunicación social implementadas

por parte de la universidad. Sin embargo, también en este caso existen algunos matices importantes que deberían de ser revisados y evaluados en cuanto su eficacia.

¿Qué tipo de estrategias podrían funcionar para ir erradicando estas prácticas?

“¡Híjole! Creo que a nivel institucional deberían de hacerse campañas como las de la discriminación de género que tiene ahorita un boom muy fuerte. Algo parecido”.

(Docente, mujer, 48 años, Universidad privada “B”).

“Yo creo en las pláticas, no creo que sea tan obsoleto. Creo que a veces se cansan, que estoy aquí en la conferencia porque me obligaron. Creo que sí, sirve. Quizá no para todos, pero para algunos, sí”.

(Docente, mujer, 44 años, Universidad privada “B”).

“Creo que ayudaría un poco para poder sensibilizar a la población, pero creo que [las pláticas] por sí mismas o solitas no funcionarían. Pues, es lo que he visto en mi universidad, se han dado pláticas, pero siento que muchas veces no hay seriedad al momento de ir a las pláticas”.

(Estudiante, mujer, 25 años, Universidad privada “B”).

“Tiene que ser algo vivencial. Mira, una plática no sirve de nada, la gente se siente y escucha, pero oye y no escucha. Cuando es desde la experiencia, cambian las cosas, eso da una visión distinta. Se trata de exponer las experiencias”.

(Docente, varón, 53 años, Universidad privada “A”).

“Tener una mayor apertura de organizar pláticas, pero desde la experiencia propia de las personas discriminadas, desde sus realidades. O sea, desde una perspectiva que sea diferente. También considero que son muy importantes las pláticas de concientización y los ejercicios de concientización. O sea, muchos profesores hacen eso, hay mucho análisis social, pero también es necesario que te adentres en la realidad de las personas, en sus experiencias que son completamente diferentes a las nuestras”.

(Estudiante, mujer, 23 años, Universidad privada “B”).

En relación con las estrategias dirigidas a la paulatina erradicación de las micro prácticas racistas entre estudiantes, se mencionan varias formas de intervención que también varían en su naturaleza. Es importante recordar que no hay una sola estrategia que funcione de modo pleno y total en cuanto su alcance, razón por la cual es necesario hacer una combinación de varias de ellas para abarcar a una población estudiantil

diversa. Como se menciona en uno de los testimonios, al igual que ocurre en las campañas de concientización sobre la violencia de sexo-género, sería oportuno diseñar y realizar campañas de comunicación social sobre la discriminación étnico-racial, haciendo un énfasis particular sobre el racismo lúdico en el sentido que “el racismo no es gracioso” y “el racismo no es la cultura que merecemos”. En este caso, según lo mencionado por estudiantes en varias entrevistas, más que una campaña visual de corte tradicional en forma de carteles, sería importante diseñarla para las redes sociales de la universidad, debido a que los medios sociodigitales son los más consumidos y los más atractivos entre la población estudiantil en la actualidad. Particularmente, en varias ocasiones se mencionaron a TikTok, Facebook e Instagram como las redes sociales con el mayor alcance y popularidad entre estudiantes.

Las pláticas de concientización y los talleres sobre la discriminación étnico-racial impartidos por personas especialistas en el tema constituyen una estrategia de intervención sobre la cual las opiniones suelen diversificarse. Por un lado, en varias entrevistas con estudiantes, las pláticas (en forma de conferencias temáticas) fue descrito como un formato poco atractivo y hasta obsoleto, debido a que usualmente la asistencia a ellas es obligatoria y durante las mismas las y los estudiantes tienden a aburrirse y empiezan a distraerse navegando en las redes sociales en sus celulares. Al mismo tiempo, es un formato de intervención que tampoco debería de ser descartado por completo, pues, quizá no sirve “para todos, pero para sí para algunas personas” como se mencionó en uno de los testimonios. El error, más bien, sería apoyarse únicamente en dicho formato, dada su naturaleza meramente informativa.

En relación con las pláticas y los talleres, como se menciona en los testimonios anteriores, es de suma importancia que estos también sean “vivenciales” o “desde la experiencia” de las personas discriminadas. A pesar de que el formato siga siendo el mismo (“plática”, “taller”), este giro es sustancial porque cambia la naturaleza de la intervención hacia algo vivido de primera mano, es decir, desde un enfoque basado en empatía y, por ello, con la potencialidad de generar conciencia al conocer las “otras realidades y experiencias”. En fin, la combinación de estas tres estrategias principales

(campañas de comunicación social en los medios sociodigitales; pláticas informativas de carácter académico impartidas por las y los especialistas del tema; y pláticas y talleres desde el enfoque vivencial) gestionadas por parte de la universidad, de manera paulatina, podría tener potencial para erradicar las prácticas sutiles o implícitas de la discriminación étnico-racial en los espacios universitarios en la Ciudad de México.

Conclusiones y discusión

Las prácticas de la discriminación étnico-racial en los espacios escolares y universitarios han sido vislumbradas en varios estudios sociales en México, sobre todo, entre la población estudiantil indígena y en las universidades interculturales. De esta forma, los estudios sobre el racismo en las universidades “convencionales” no forman la mayoría dentro de ese nicho temático y mucho menos cuando se trata de las universidades privadas.

Es por ello que en el presente estudio se propuso explorar y estudiar dichas prácticas de manera comparativa en dos universidades públicas y dos privadas en la Ciudad de México con el objetivo de identificar sus principales razones y expresiones a través de la percepción y las experiencias esas prácticas entre estudiantes y docentes con la meta de proponer de manera colaborativa estrategias para su paulatina erradicación. Para cumplir con ese objetivo fue empleada metodología mixta por medio de una encuesta de muestra no probabilística de carácter exploratorio, aplicada a la población estudiantil en las cuatro universidades, lo cual fue complementado con entrevistas cualitativas individuales tanto con estudiantes como docentes.

Los principales hallazgos de esta exploración indican que el racismo no es considerado como un problema agudo y constante en las universidades; a pesar de ello, las prácticas de racismo están presentes en los espacios universitarios y usualmente se expresan a través de maneras sutiles o implícitas. Entre las principales razones de esas prácticas comúnmente aparece el colorismo imbricado con el clasismo o la discriminación por la tonalidad de tez y la condición socioeconómica (o el poder adquisitivo).

Sólo una de las cuatro universidades que participaron en el presente estudio cuenta con un notable sector de población estudiantil que proviene de alguna etnia de México y en ese caso, a las dos ya mencionadas razones, también se sumó el racismo anti-indígena o la discriminación por el origen étnico asociado con “indígena”. Este hallazgo apunta hacia un problema preocupante en cuanto el acceso a la educación superior por parte de

personas de las etnias originarias de México. Si bien por un lado se intenta estimular ese acceso a través de programas de becas, cuotas y otras acciones de la acción afirmativa, al acceder a los espacios universitarios es muy probable que las y los estudiantes de las etnias sufran racismo en algún grado u ocasión, lo que también puede afectar de manera negativa su desempeño académico e, incluso, su salud.

Asimismo, se pudo identificar que, parcialmente, el racismo anti-indígena en la universidad se debe al poco conocimiento que estudiantes no-indígenas tienen sobre sus compañeros y compañeras indígenas, y la latente folclorización de lo indígena al asociarlo con algo tradicional y, por ello, atrasado en la modernidad. Ese “romanticismo cultural” potencialmente provoca que estudiantes no-indígenas tengan una percepción sesgada sobre lo indígena. Cabe recordar que este tipo de estereotipos conforman parte de la estigmatización de ese sector de la población mexicana e históricamente ha formado parte del racismo estructural anti-indígena en México.

En las dos universidades públicas el porcentaje de estudiantes que han atestiguado prácticas racistas o discriminatorias fue mayor que en la universidad privada, mientras sólo una explícita minoría de estudiantes que participaron en este estudio indicaron que han sido víctimas del racismo o discriminación más de una vez, sin una diferencia significativa entre las universidades. Cabe mencionar que en su gran mayoría en todas las universidades dichas prácticas se llevan a cabo entre estudiantes, sin embargo, a diferencia de las universidades públicas, la discriminación ejercida por parte del personal docente es sustancialmente menos común en las universidades privadas. Asimismo, son los pasillos y las clases donde usualmente se llevan a cabo los actos discriminatorios cuando estos llegan a ocurrir.

El presente estudio tuvo la intención de explorar la problemática del racismo en los espacios universitarios de manera interseccional, es decir, a través de un conjunto de atributos o características de la persona que la posiciona dentro de la estructura de la sociedad y, consecuentemente, dentro de la realidad social. Ese conjunto de atributos o categorías sociales en determinados contextos y situaciones puede provocar ventajas o

desventajas para la persona tanto en relación con el acceso a bienes y beneficios, como en las relaciones interpersonales con otras personas. Es decir, se enfrentará con una mayor inclusión social o una mayor exclusión social. En este caso fue explorada la incidencia del sexo de la persona, el estrato socioeconómico y la tonalidad de tez en la probabilidad de haber sido víctima del racismo en la universidad.

El carácter exploratorio de la encuesta provocó la infrarrepresentación de algunos sectores de la población estudiantil, algo que también se debió al bajo número real de estudiantes que indicaron que han sido víctimas de la discriminación y el racismo en su universidad. Aun así, se llevó a cabo este ejercicio exploratorio y se describieron algunas potenciales tendencias en cuanto el sexo, el estrato socioeconómico autopercebido y la tonalidad de tez de la persona como condicionantes de haber tenido vivencias propias del racismo en la universidad. En otras palabras, dichas características de la persona, dependiendo de su combinación particular, están vinculadas con las vivencias del racismo o, bien, con su ausencia durante el trayecto universitario. En consecuencia, es de suma importancia emplear el enfoque interseccional en futuros estudios de esta índole para profundizar el análisis sobre la interrelación de distintos atributos sociales de la persona en su percepción y las experiencias del racismo.

En relación con las expresiones particulares del racismo, comúnmente imbricado con el clasismo, resalta su carácter sutil o implícito. Es decir, como algo que no suele manifestarse de manera abierta (por ejemplo, por medio de insultos o violencia física), sino a través de lenguaje corporal, bromas y comentarios ocasionales. Específicamente resalta el uso de bromas con connotaciones coloristas y clasistas como un tipo de “juego” entre estudiantes, por lo cual en el presente estudio fue denominado como el racismo lúdico.

El uso del racismo lúdico como recurso de comunicación y convivencia interpersonal es ambiguo y provoca diferentes opiniones al respecto tanto entre estudiantes como docentes debido a su carácter normalizado o cotidianizado en la sociedad mexicana. La ambigüedad en este caso consiste de la incertidumbre sobre el carácter potencialmente

ofensivo de las mismas (y en qué ocasiones), aunque la otra persona no lo demuestre sino “se deja llevar” y también “juega” con ello; e incertidumbres acerca del trasfondo de las bromas coloristas-clasistas, el cual refleja y está directamente vinculado con el racismo estructural en la sociedad mexicana. Asimismo, la aceptación y el uso del racismo lúdico por parte de quien es usualmente la víctima de esas bromas puede llegar a ser empleado como un subyacente mecanismo de autoprotección y, a la vez, integración al grupo.

Según los resultados de la encuesta exploratoria, es muy común que los actos discriminatorios se llevan a cabo en las clases, lo que a veces también es el caso del racismo lúdico. Consecuentemente, las y los docentes son los primeros agentes que pueden llegar a atestiguarlo y, posiblemente, intervenir. Aunque en la mayoría de las entrevistas realizadas entre estudiantes y docentes se indicaba la importancia de una intervención en forma de concientización sobre el hecho y el problema social más amplio que ese representa, la capacidad de tal intervención y la voluntad de hacerla, aunque sólo sea a través de señalamiento, es algo que varía entre docentes, dependiendo de sus propios conocimientos, vivencias, posicionamientos y la percepción social en el momento cuando sucede el hecho. Aunque docentes son el primer detector de posibles actos de discriminación étnico-racial en las clases, eso no significa que la prevención e intervención debería de recaer exclusivamente en su responsabilidad. La administración de la universidad debe de participar en la prevención y la erradicación de las prácticas del llamado *micro* racismo entre la población estudiantil de manera activa, además, combinando diferentes estrategias como:

1. Reglamentar la prohibición del lenguaje de odio, ofensivo o discriminatorio en las clases y proporcionar al personal docente instrucciones formales sobre la manera de cómo deberían de actuar al detectarlo. Asimismo, por parte de docentes informar a las y los estudiantes sobre ese punto del reglamento en la primera clase al inicio de cada ciclo escolar.
2. Realizar campañas de comunicación social semejantes a las que suelen ser implementadas sobre la violencia de género, enfocadas en la erradicación del

racismo lúdico, señalando, por ejemplo, que el racismo no es un chiste, sino violencia. Asimismo, en las universidades donde hay un sustancial sector de estudiantes que provienen de las etnias de México, es importante realizar campañas informativas sobre la importancia y la pertenencia de las carreras con el enfoque en la población indígena tanto para el curriculum universitario como para la sociedad mexicana en general. Asimismo, en las mismas procurar de no reforzar la representación de lo indígena como algo exclusivamente tradicional-folclórico, sino también enfatizar los aspectos contemporáneos o modernos tanto de ese sector de estudiantes como de poblacional en general. De preferencia, diseñar las campañas para los medios sociodigitales/redes sociales de la universidad como Facebook, TikTok e Instagram en lugar de emplear únicamente el formato tradicional de las campañas visuales en forma de carteles.

3. Organizar conversatorios y pláticas académicas orientadas hacia estudiantes sobre el tema del racismo en México, sus expresiones y consecuencias con participación de especialistas del tema.
4. Organizar conversatorios y pláticas de carácter vivencial orientadas hacia estudiantes sobre el tema del racismo en México con participación de personas que lo han vivido en su propia experiencia, asimismo, con participación de personas que forman parte del activismo anti-racista en México. A diferencia de la anterior estrategia de intervención, la presente se basa en la potencialidad de generar una mayor empatía sobre la problemática y, por ello, una mayor consciencia sobre el tema a diferencia de los eventos que están basados únicamente en informar sobre el racismo en México y explicarlo.

Sobre el uso de determinadas sanciones al detectar actos de discriminación étnico-racial entre estudiantes durante las clases, las opiniones solían diversificarse en cuanto la forma y la gravedad de la sanción. Sin embargo, si esas prácticas son constantes por parte de la persona, no se sugiere una sanción meramente punitiva, sino ejercida a través de tutorías o “acompañamiento” por parte de la universidad. Ello debido a que la concientización se ejerce a través de la información, explicación, ejemplificación y el

diálogo como las principales vías para que la persona cambie sus creencias y comportamientos, y no a través de una prohibición y sanción como hechos vacíos de significado sobre las causas y los efectos del racismo, igual como otros tipos de violencia simbólica y física en la sociedad mexicana.

Los estudios sociales comparativos brindan la oportunidad de identificar las semejanzas y las diferencias en las expresiones de la misma temática en distintos contextos, en el presente caso, universidades públicas y privadas en la Ciudad de México. Dada la naturaleza exploratoria de este estudio, no se pudo explorar en plenitud los aspectos interseccionales en relación con la percepción y las experiencias del racismo en espacios universitarios, no obstante, se pudo identificar varias tendencias potenciales e imbricaciones y, con base en ello, proporcionar un punto de partida para futuras exploraciones comparativas sobre esta temática en otros contextos geográficos y poblacionales en México. En el mismo sentido también sería importante explorar las potenciales diferencias en la percepción y experiencias del racismo entre estudiantes que cursan las carreras de alguna ciencia social o de humanidades y estudiantes de las ciencias exactas, computacionales e industriales, debido a que esa diferencia fue algo que resonaba en el presente estudio, sin embargo, no se logró un suficiente acercamiento a ello.

Por otro lado, se pudo reafirmar la importancia del uso de metodología mixta en este tipo de estudios al poder proporcionar un panorama más amplio sobre las expresiones de la problemática abordada. Es decir, mientras más instrumentos de recolección de datos están siendo empleados, más diverso será su alcance interpretativo y, en su conjunto, una mejor comprensión del problema. No obstante, independientemente de los enfoques temáticos específicos, las rutas teórico-conceptuales y metodológicas, la meta para este tipo de estudios sigue siendo compartida: buscar, proponer y evaluar la eficacia de las propuestas y estrategias para una paulatina erradicación de las prácticas explícitas e implícitas del racismo en los espacios de la educación formal en México.

Semblanza del autor

Juris Tipa

Profesor Investigador del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa. Es licenciado en Sociología (Universidad de Letonia) y maestro y doctor en Antropología Social (Escuela Nacional de Antropología e Historia, Ciudad de México). Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) nivel I, en el Área de las Ciencias Sociales.

Sus líneas de investigación están encaminadas al estudio del racismo y la discriminación étnica, el consumo cultural y los medios de comunicación, así como la percepción social y los procesos identitarios. A través de sus trabajos, ha mostrado cómo el racismo y la discriminación atraviesan la vida social y educativa, ofreciendo herramientas críticas para comprender y desmontar las jerarquías heredadas del colonialismo y para pensar en políticas inclusivas que reduzcan las desigualdades en la sociedad mexicana.

Contacto: juris@izt.uam.mx

Bibliografía

- Aguilar Morales, Jorge Everardo. (2011). Prejuicios, estereotipos y discriminación, Oaxaca: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguayo Rousell, Hilda Berenice y Piña Osorio, Juan Manuel. (2016). "Expresiones de racismo en una muestra de estudiantes universitarios en México", Sinéctica, núm. 46, pp. 1-21.
- Arias Castilla, Carmen Aura. (2006). "Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas", Horizontes Pedagógicos, vol. 8, núm. 1, pp. 9-22.
- Bedolla Mendoza, David Alejandro. (2020). "Los estudiantes indígenas y la discriminación en la Universidad Nacional Autónoma de México", en Mato, D. (coordinador), Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Las múltiples formas del racismo (pp. 343-355). Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Bermúdez Urbina, Flor Marina. (2016). "Acción afirmativa, discriminación y negación de derechos lingüísticos y culturales", Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales, vol. 8, núm. 16, pp. 79-97.
- Bermúdez Urbina, Flor Marina y Ramírez López, Dulce Karol. (2019). Los rostros de la desigualdad educativa: sexismo, racismo y discriminación en la educación superior. México: CESMECA.
- Blanco Bosco, Emilio. (2020). "Discriminación étnico-racial y oportunidades educativas en México", Sociológica, vol. 35, núm. 101, pp. 137-178.
- Borrás Escorza, Lizeth. (2018). "Homogeneidad, diversidad y diferencia. Aproximaciones desde el estudio de las discriminaciones en la Escuela Secundaria Pública de la Ciudad de México", en Baronnet, B., et al. (coordinadores.), Racismo, Interculturalidad y Educación en México (pp. 87-102). Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Bourdieu, Pierre. (1994). "¿Qué es lo que hace a una clase social? Acerca de la existencia teórica y práctica de los grupos", Revista Paraguaya de Sociología, vol. 31, núm. 89, pp. 7-21.
- Bourdieu, Pierre. (2011). Cuestiones de Sociología, Madrid: Istmo.
- Butler, Judith. (2006). Deshacer el género, Barcelona: Paidós.
- Campos García, Alejandro. (2012). "Racialización, racialismo y racismo un discernimiento necesario", Universidad de La Habana, núm. 273, pp. 184-199.

- CONAPRED (Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación). (2011). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Enadis 2010, Resultados Generales. Recuperado de: <https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Enadis-2010-RG-Accss.pdf>
- COPRED (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México). (2020). Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen I, Ciudad de México: COPRED.
- COPRED (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México). (2022). Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II. Ciudad de México: COPRED.
- Czarny, Gabriela, et al. (2023). "Racismo en la educación superior. Notas desde la Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco, México", en Czarny, G., et al. (coordinadores.), Racismos y educación superior en Indo-Afro-Latinoamérica (pp. 147-181). Ciudad de México: UPN / CLACSO.
- Díaz Casas, María Camila y Velásquez, María Elisa. (2017). "Estudios afromexicanos: una revisión historiográfica y antropológica", Tabula Rasa, núm. 27, pp. 221-248.
- Frías, María. (2022). La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, Madrid: Cyan.
- Fernández Guerra, Fabiola. (2021). "Experimento de los muñecos, YouTube y racismo en México", en Tipa, J., et al. (coordinadores.), Expresiones contemporáneas de los racismos en México. Cuerpos, medios y educación (pp. 129-158). Guadalajara: CUNorte / UdG / UPN.
- Gall, Olivia. (2004). "Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas y sobre México", Revista Mexicana de Sociología, vol. 66, núm. 2, pp. 221-259.
- Gall, Olivia. (2014). "Interseccionalidad e interdisciplina para entender y combatir el racismo", INTERdisciplina, vol. 2, núm. 4, pp. 9-34.
- Gall, Olivia. (2021). Educación primaria, racismo y xenofobia en México: historia, narrativas, representaciones y prácticas. Ciudad de México: CEIICH-UNAM.
- García Álvarez, María Rosario. (2021). "Discriminación laboral sobre la base de la apariencia física", Jurisdicción social, núm. 226, pp. 9-35.
- Giménez, Gilberto. (2000). "Identidades étnicas: estado e la cuestión", en Reina, L. (coordinadora), Los retos de la etnicidad en los Estados-Nación del siglo XXI (pp. 45-70). Ciudad de México: CIESAS / INI / Porrúa.

- Giménez, Gilberto. (2006). "El debate contemporáneo en torno al concepto de etnicidad", Cultura y Representaciones Sociales, vol. 1, núm. 1, pp. 129-144.
- Gómez Gallegos, María de los Ángeles. (2021). El racismo de la inteligencia en la educación superior pública en México. Una mirada decolonial. Ponencia presentada en el "XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa", Puebla, México. Recuperado de:
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v16/doc/2331.pdf>
- Hipatl Hernández, Lorena Joselin. (2024). "Matices del racismo". En Navia, C., et al. (coordinadores.), Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela (pp. 149-155). La Paz / Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociológicas-IDIS / Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco.
- Hunter, Margaret. (2007). "The Persistent Problem of Colorism: Skin Tone, Status, and Inequality", Sociology Compass, vol. 1, núm. 1, pp. 237-254.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2016). Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016. Notas metodológicas. Recuperado de:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/nota_metodologica_mmsi_2016.pdf
- Kaiser, Cheryl y Major, Brenda. (2006). "A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination", Law & Social Inquiry, vol. 31, núm. 4, pp. 801-830.
- La Barbera, María Caterina. (2016). "Interseccionalidad, un "concepto viajero": orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea", INTERdisciplina, vol. 4, núm. 8, pp. 105-122.
- Lamas, Marta. (2006). Feminismo: transmisiones y retransmisiones. Ciudad de México: Taurus.
- Landeta Ortega, Juan Diego. (2024). "Reconocer el racismo en nuestras experiencias universitarias como jóvenes indígenas en México". En Navia, C., et al. (coordinadores.), Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela (pp. 45-61). La Paz / Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociológicas-IDIS / Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco.
- Major, Brenda y Kaiser, Cheryl. (2005). "Perceiving and Claiming Discrimination", en Nielsen, L. B. y Nelson, R. (editores), The Handbook Of Employment Discrimination Research (pp. 285–99). Nueva York: Kluwer.

- Masferrer León, Cristina. (2018). "Racismo y discriminación en contextos escolares de Oaxaca: mixtecos y afroamericanos", Diario de campo, vol. 2, núm. 5, pp. 137-165.
- Mejía Núñez, Gerardo. (2022). "La blanquitud en México según Cosas de Whitexicans", Revista Mexicana de Sociología, vol. 84, núm. 3, pp. 717-751.
- Morales Valenzuela, Guadalupe, et al. (2020). "Aproximación al racismo y la discriminación en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, México", en Mato, D. (coordinador), Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Las múltiples formas del racismo (pp. 369-381). Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Moreira, Adilson. (2019). Racismo recreativo. São Paulo: Sueli Carneiro / Pólen.
- Moreno Figueroa, Mónica. (2010). "Mestizaje, cotidianeidad y las prácticas contemporáneas del racismo en México", En Cunin, E. (coordinadora), Mestizaje, Diferencia y Nación: Lo "negro" en América Central y el Caribe (pp. 129-170). Ciudad de México: INAH / UNAM / CEMCA.
- Moreno Figueroa, Mónica. (2012). "'Linda Morenita': El Color de la Piel, la Belleza y la Política del Mestizaje en México", Entretextos, vol. 4, núm. 11, pp. 82-95.
- Moreno Figueroa, Mónica. (2016). "El archivo del estudio del racismo en México", Desacatos, núm. 51, pp. 92-107.
- Muñiz, Elsa. (2014). "Pensar el cuerpo de las mujeres: cuerpo, belleza y feminidad. Una necesaria mirada feminista", Sociedade e Estado, vol. 29, núm. 2, pp. 415-432.
- Olin Wright, Erik. (2005). "Social class", en Ritzer, G. (editor), Encyclopedia of social theory (pp. 717-724). Nueva York: SAGE.
- Ortiz Hernández, Luis, et al. (2011). "Racism and mental health among university students in Mexico City", Salud Pública de México, vol. 53, núm. 2, pp. 125-133.
- Ortiz Hernández, Luis, et al. (2018). "Posición socioeconómica, discriminación y color de piel en México", Perfiles Latinoamericanos, vol. 26, núm. 51, pp. 215-239.
- Palma González, Leticia. (2024). "La voz de estudiantes afro dentro de espacios universitarios ante el estigma". En Navia, C., et al. (coordinadores.), Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela (pp. 87-101). La Paz / Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociológicas-IDIS / Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco.
- Plous, Scott. (2003). "The Psychology of Prejudice: An Overview", en Plous, S. (editor), Understanding Prejudice and Discrimination (pp. 3-48). Nueva York. McGraw-Hill Press.

- Ramírez López, Alejandra. (2021). “Negrito, chimeco y feo”: Experiencias del racismo cotidiano de las y los jóvenes negros de la Costa Chica Oaxaqueña”, en Tipa, J., et. al. (coordinadores.), Expresiones contemporáneas de los racismos en México. Cuerpos, medios y educación (pp. 35-59). Guadalajara: CUNorte / UdG / UPN.
- Restrepo, Eduardo. (2013). Etnización de la negritud: la invención de las ‘comunidades negras’ como grupo étnico en Colombia. Cauca: Universidad del Cauca.
- Restrepo, Eduardo y Rojas, Axel. (2010). Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos. Cauca: Universidad del Cauca.
- Reyes González, José Alberto. (2024). “Identificando el racismo en diversos ámbitos de la educación superior”. En Navia, C., et al. (coordinadores.), Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela (pp. 157-165). La Paz / Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociológicas-IDIS / Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco.
- Salazar Silva, María de Lourdes, et al. (2019). Discriminación en el aula de una escuela primaria de la Ciudad de México. Ciudad de México: UPN.
- Santos Palomino, Paloma Anahí. (2024). “El racismo y su reproducción en el ámbito universitario”. En Navia, C., et al. (coordinadores.), Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela (pp. 167-178). La Paz / Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociológicas-IDIS / Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco.
- Sartorello, Stefano. (2016). “Convivencia y conflicto intercultural: jóvenes universitarios indígenas y mestizos en la Universidad Intercultural de Chiapas”, Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 21, núm. 70, pp. 719-757.
- Scott, Joan. (1996). “El género. Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, M. (compiladora), El género. La construcción cultural de la diferencia sexual (pp. 265-302). Ciudad de México: PUEG.
- SEGOB (Secretaría de Gobernación). (2017). Discriminación tema constante en sus entornos, consideran niñas, niños y adolescentes en México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/segob/prensa/discriminacion-tema-constante-en-sus-entornos-consideran-ninas-ninos-y-adolescentes-en-mexico>
- Solís, Patricio, et al. (2023). Skin Tone and Inequality of Economic Outcomes in Mexico: A Comparative Analysis Using Optical Colorimeters and Color Palettes. Recuperado de: <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2023/06/Working-Paper-8-.pdf>

- Solís, Patricio, et al. (2019). Por mi raza hablará la desigualdad. Efectos de las características étnico-raciales en la desigualdad de oportunidades en México. Ciudad de México: OXFAM México.
- Tipa, Juris. (2017a). "¿La interculturalidad es más que una palabra? La interculturalidad según estudiantes de la Universidad Intercultural de Chiapas", Antrópica. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 3, núm. 6, pp. 17-34.
- Tipa, Juris. (2017b). "Urbanidad, etnicidad y las diferenciaciones étnicas entre estudiantes en San Cristóbal de las Casas, México", Antropología Americana, vol. 2, núm. 4, pp. 67-86.
- Tipa, Juris. (2018). "¿De qué me sirve la interculturalidad? Evaluación de la Universidad Intercultural de Chiapas por sus estudiantes", Alteridad. Revista de educación, vol. 13, núm. 1, pp. 56-71.
- Tipa, Juris. (2019). "Jóvenes y discriminación fenotipizada en la publicidad comercial y política en México", Vitam. Revista de Investigación en Humanidades, vol. 5, núm. 1, pp. 26-52.
- Tipa, Juris. (2019b). "Interculturalidad sustancial, comunicación intercultural y el contexto mediático en México", Ra Ximhai, vol. 15, núm. 4, pp. 55-69.
- Tipa, Juris. (2020). "'Clases sociales' y etnicidad entre jóvenes universitarios en Chiapas, México. Discusión sobre la estratificación socioeconómica desde una metodología mixta", en Cruz Salazar, T., et al. (coordinadores.), Juventudes Indígenas en México. Estudios y escenarios socioculturales (pp. 151-175). San Cristóbal de Las Casas: ECOSUR / UNICACH / CESMECA.
- Tipa, Juris. (2021). "El racismo colorista en los medios de comunicación en México", en Tipa, J., et al. (coordinadores), Expresiones contemporáneas de los racismos en México. Cuerpos, medios y educación (pp. 61-86). Guadalajara: CUNorte / UdG / UPN.
- Tipa, Juris. (2023). "Las formas elementales del racismo en el contexto educativo en México", Ciencia y Educación, vol. 7, núm. 2, pp. 77-87.
- Velasco Cruz, Saúl. (2018). "El racismo cotidiano en la percepción de los universitarios de la Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco", en Baronnet, B., et al. (coordinadores.), Racismo, Interculturalidad y Educación en México (pp. 227-244). Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Viveros Vigoya, Mara. (2016). "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", Debate Feminista, núm. 52, pp. 1-17.

Wade, Peter. (2014). "Raza, ciencia, sociedad", INTERdisciplina, vol. 2, núm. 4, pp. 35-62.

Wieviorka, Michel. (1994). "Racismo y exclusión", Estudios Sociológicos, vol. 12, núm. 34, pp. 37-47

2^{do} CONCURSO DE INVESTIGACIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED