

00 00 17

HURLINGHAM, 10 ABR 2019

VISTO Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE HURLINGHAM, el
Reglamento Interno del Consejo Superior, el Expediente 41/19, y

CONSIDERANDO:

Que el Señor Rector recibe la invitación, por parte del Director de la Cátedra
UNESCO "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América
Latina", de participar del Consejo Asesor de la "Iniciativa para la erradicación del racismo
en la Educación Superior".

Que a su vez, el Rector recibe el proyecto de la Iniciativa mencionada para que el
mismo sea considerado por esta casa de altos estudios.

Que mencionado proyecto busca llevar a la práctica las recomendaciones de la
Declaración Final de la CRES 2018 que conciernen directamente a los retos planteados
por el racismo.

Que resulta oportuno, necesario y conveniente establecer acciones de
intercambio dentro de la comunidad universitaria regional, tendientes a la práctica efectiva
del "acceso universal, la permanencia y el egreso de la educación superior, atendiendo a
una formación de calidad con inclusión y pertenencia local"; tal fuese declarado en la
CRES 2018.

Que la Universidad Nacional de Hurlingham "tiene como misión contribuir, (...), al
desarrollo local y nacional, con un fuerte compromiso con la formación de excelencia y la
inclusión al servicio del acceso, permanencia y promoción de sus estudiantes."

Que la Universidad Nacional de Hurlingham "tiene como visión constituirse en un
referente académico regional y nacional (...), que participe activamente en el desarrollo
social (...), sin perder su principio de inclusión social y servicio a la comunidad local."

Que el Señor Rector lo remite para su tratamiento a la Comisión de Interpretación
y Reglamento del Consejo Superior.

Que la Comisión Permanente de Interpretación y Reglamento emite despacho de
carácter favorable sobre la presente propuesta.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el
Estatuto y el Reglamento Interno del Consejo Superior de la UNIVERSIDAD NACIONAL
de HURLINGHAM y luego de haberse declarado en reunión del día 10 de abril de 2019.

Por ello,

000017
EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HURLINGHAM
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. – Adherir a la "COALICION PARA LA ERRADICACION DEL RACISMO EN LA EDUCACION SUPERIOR"

ARTÍCULO 2º.- Aprobar el Resumen del Proyecto y Plan de trabajo para el año 2019 de la "Iniciativa para la erradicación del racismo en la Educación Superior".

ARTÍCULO 3º.- Convalidar la aceptación del Señor Rector a formar parte del Consejo Asesor.

ARTÍCULO 4º.- Encomendar en el Señor Rector las acciones que considere necesarias para llevar adelante dicho proyecto, en el marco de las facultades ya otorgadas en los art. 2º y 3º de la RCS 109/18.

ARTÍCULO 5º.- Regístrese, comuníquese y archívese

RESOLUCIÓN C.S. N° 00 00 17


Lic. Nicolás Vilela
SECRETARIO GENERAL
Universidad Nacional de Hurlingham


Lic. Jaime Perczyk
RECTOR
Universidad Nacional de Hurlingham

**Iniciativa para la erradicación del racismo en la de Educación Superior
(Resumen del proyecto y Plan de trabajo para el año 2019)**

Daniel Mato

Director Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en
América Latina Centro Interdisciplinario de Estudios Avanzados - CIEA Universidad Nacional de
Tres de Febrero - UNTREF

1. Meta general

Contribuir a erradicar todas las formas (visibles y no-visibles) de discriminación en la Educación Superior, con énfasis –no excluyente- en las que afectan a personas y comunidades de pueblos indígenas y afrodescendientes.

2. El problema

En América Latina, los problemas de discriminación no afectan solo a personas y pueblos indígenas y afrodescendientes. No obstante, los que perjudican a estos pueblos tienen siglos produciendo efectos y –aunque transformados- continúan vigentes. Si bien los comportamientos abiertamente discriminatorios hacia estas personas y comunidades resultan cada vez menos habituales, desventajas históricamente acumuladas, mecanismos institucionales y algunas formas dominantes de sentido común, continúan reproduciendo inequidades de maneras imperceptibles para buena parte de la población, que incluso suele desconocer su importancia demográfica.¹ Utilizamos las expresiones “formas no-visibles de discriminación racial” y “racismo oculto” para aludir a este conjunto de desventajas, mecanismos y formas de sentido común.²

Las universidades y otros tipos de instituciones de educación superior (IES)³ no escapan a estos problemas, que no solo afectan las posibilidades de que miembros de estos pueblos accedan a ellas y logren graduarse en los lapsos esperables, sino también la calidad de la educación que imparten, la investigación que realizan y su papel en la formación de ciudadanos y de opinión pública. Adicionalmente, a través de la formación de docentes, irradian formas de sentido común hacia todo el sistema educativo que, en muchos casos, legitiman prácticas racistas y discriminatorias. Estos problemas se presentan en las IES de toda América Latina. Pero, mientras en Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua se registran interesantes políticas y experiencias en respuesta a ellos, en Argentina se ha avanzado muy poco al respecto.

Todo esto afecta no solo a las personas y comunidades de esos pueblos, sino también a otros sectores socialmente discriminados y de manera abarcadora a cada sociedad en su conjunto, que se priva de sus conocimientos, lenguas, visiones de mundo y contribuciones a la solución de importantes desafíos ambientales y sociales. Además, la pervivencia del racismo afecta la calidad democrática y la paz en estas sociedades.

En vista de estos problemas y de lo establecido en varios instrumentos internacionales, la Declaración Final de la 3ra. Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2018) entre otras recomendaciones destacó: a) "Hacer efectivo el acceso universal, la permanencia y el egreso de la educación superior, atendiendo a una formación de calidad con inclusión y pertinencia local", b) "Establecer indicadores apropiados a las características de los propósitos formativos de las instituciones, incluyendo como valores la inclusión, la diversidad y la pertinencia", c) "Las políticas y las IES deben contribuir proactivamente a desmontar todos los mecanismos generadores de racismo"; d) "El reto no es solo incluir [...] a miembros de pueblos indígenas y afrodescendientes e individuos de grupos sociales históricamente discriminados, sino transformar a las IES para que sean social y culturalmente pertinentes; e) se debe asegurar la incorporación de sus "conocimientos, saberes, sistemas lingüísticos, formas de aprendizaje y modos de producción de conocimiento de dichos pueblos"; f) "La formación de docentes interculturales bilingües para todos los niveles de los sistemas educativos es un deber prioritario de la educación superior"; g) Las IES deben "educar a la población en general, y particularmente a sus comunidades, contra el racismo y todas las formas de discriminación", h) "Todo esto debe ser garantizado por políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad apropiados, [...] deben utilizarse indicadores específicos".⁴

3. Objetivos específicos

- 1) Lograr avances efectivos en la adopción de políticas y programas de Educación Superior (ES) indicadores de evaluación de carreras e IES orientados por criterios de calidad con pertinencia local y valoración por la diversidad cultural.
- 2) Fortalecer y promover políticas y programas de inclusión en la ES que respondan a las necesidades y demandas de pueblos indígenas y afrodescendientes y de otros sectores o grupos sociales discriminados.
- 3) Lograr avances efectivos en el fortalecimiento y creación de carreras, cátedras, seminarios, cursos y otras oportunidades de formación que respondan a las necesidades y demandas de pueblos indígenas y afrodescendientes y de otros sectores o grupos sociales discriminados, con especial atención a sus frecuentes demandas de formación de docentes interculturales bilingües para todos los niveles de los sistemas educativos y de técnicos y

profesionales en salud intercultural y en desarrollo local con identidad (socio-ambientalmente sostenible)

4. Antecedentes, proyección y sostenibilidad del proyecto

La creación de la Cátedra UNESCO Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Cátedra UNESCO ESIAL) ha sido impulsada por el Programa Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina (Programa ESIAL) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF).

El Programa ESIAL fue creado en 2012 a partir de la experiencia del "Proyecto Diversidad Cultural e Interculturalidad en Educación Superior en América Latina" del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Entre 2007 y 2011 este Proyecto del IESALC realizó 4 investigaciones de alcance latinoamericano, con la participación de 67 investigadores de 11 países de la región, publicadas en sendos libros que se han convertido en referencias importantes en este tema.⁵ La primera de ellas alimentó las deliberaciones al respecto en la CRES 2008 (en Cartagena). Adicionalmente, ofreció un Curso de Formadores en Educación Superior Indígena y Afrodescendiente (50 participantes de 16 países en 2 aulas virtuales).

En 2014, el Programa ESIAL promovió la creación de la Red Inter-universitaria de Educación Superior y Pueblos Indígenas (Red ESIAL), que actualmente cuenta con la participación de 60 IES de 10 países latinoamericanos (13 de ellas de Argentina). Entre 2014 y 2017 el Programa ESIAL organizó 4 coloquios internacionales con la participación de casi 100 expositores de 11 países latinoamericanos, publicó 3 libros contentivos de 60 estudios sobre el tema en 11 países.⁶ Adicionalmente, produjo 11 videos que registran altos índices de visualización en Youtube y que son regularmente utilizados en actividades docentes en numerosas IES de la región.

Entre 2017 y 2018, 14 especialistas de estas redes de trabajo constituyeron el equipo encargado de la investigación del Eje Temático "Educación Superior, Diversidad Cultural e Interculturalidad" de la CRES 2018, la cual fue publicada en un nuevo libro.⁷

El desarrollo, la sostenibilidad y la proyección del proyecto aquí propuesto están asegurados por la experiencia de más de 10 años de trabajo mancomunado de la amplia red de colaboradores e instituciones que lo llevarán adelante. Casi todos ellos participan de manera directa en experiencias de Educación Superior con/para/por pueblos indígenas y afrodescendientes, frecuentemente desde posiciones directivas o de liderazgo. Buena parte de ellos son miembros de esos pueblos. El Director de la Cátedra UNESCO ESIAL ha sido el Coordinador del Proyecto de UNESCO-IESALC ya mencionado, es también el Director del Programa ESIAL de UNTREF desde el cual impulsó la creación de la Red ESIAL. Además, ha sido el Coordinador del equipo encargado del Eje Temático Educación Superior, Diversidad Cultural e Interculturalidad de la CRES 2008. Adicionalmente, tiene experiencia directa en el dictado de cursos en ambientes virtuales y ha diseñado el curso virtual del IESALC antes mencionado y supervisado a los

respectivos equipos. Desde un punto de vista inter-institucional, cabe destacar el sostenido compromiso de UNTREF hacia el Programa ESIAL y la Red ESIAL, así como el de las 60 IES que la constituyen hacia las respectivas unidades académicas. Adicionalmente, la Declaración Final de la CRES 2019 resulta sugerente del favorable clima de época y de la valoración que un buen número de rectores otorga al tema.

5. Modalidad de trabajo:

Este proyecto con foco en Argentina está planteado en un esquema de cooperación Sur-Sur con especialistas e IES de otros países latinoamericanos. El esquema planteado permitirá que las IES de Argentina conozcan experiencias más avanzadas actualmente en curso en otros países. En contrapartida, la capacidad de convocatoria de nuestra Cátedra (derivada del Programa ESIAL, la Red ESIAL y la experiencia anterior desde el IESALC) hace posible que todas las instituciones y especialistas participantes aprendamos mutuamente. Estas posibilidades se potenciarán aún más con los talleres en entornos virtuales que habilitarán aprendizajes mutuos entre 50 participantes de un número seguramente mayor de países.

Tres mecanismos clave de trabajo colaborativo facilitarán la labor:

- i) El **Consejo Asesor**, constituido por autoridades de IES y otros actores clave en este campo, que ya cuenta con la participación confirmada del Director de UNESCO-IESALC, el Coordinador General de la CRES 2018 y los rectores de 18 universidades de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua.⁸ Se invitará a participar a otros rectores y a representantes de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) y del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) de la República Argentina y de organismos análogos de otros países.
- ii) La **Coalición para la erradicación del racismo en la de Educación Superior** (de carácter interinstitucional), que ya cuenta con la participación confirmada de unidades académicas de 14 universidades de 5 países⁹, a la que se invitará a sumarse a unidades académicas de otras IES, Cátedras UNESCO y organizaciones no-gubernamentales.
- iii) La **Red de Colaboradoras/es**, que ya cuenta con la participación confirmada de 34 colegas de 9 países, a la que se sumarán otros especialistas.¹⁰

Los especialistas de la **Red de Colaboradores** y las unidades académicas de la Coalición se harán cargo de los diversos tipos de actividades previstas en el Plan de Trabajo. El Consejo Asesor constituirá un espacio para intercambiar ideas acerca del diseño y puesta en práctica de modalidades eficaces para avanzar en los objetivos planteados. Los servicios de un Administrador

de Redes Sociales ("Social Media Manager") y de un consultor de prensa durante todo el año ampliarán la incidencia en la formación de opinión pública, aspecto clave en este tema.

6. Plan de trabajo:

- i) Producción de **10 micro-videos de sensibilización, análisis y propuestas** (2 a 5 minutos c/u), que se difundirán proactivamente en Internet y se utilizarán en 2 talleres de capacitación. [Producción: febrero-marzo. Difusión: marzo-noviembre].
- ii) Producción de **20 textos breves de sensibilización, análisis y propuestas** (3 págs. c/u), que se difundirán proactivamente en Internet y se utilizarán en 2 talleres de capacitación [Producción: enero-marzo. Difusión: marzo-noviembre].
- iii) Realización de **actos asociados a la campaña internacional "Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial"** en todas las IES de la "Coalición...". Se promoverá su realización en otras IES y se realizará campaña en Internet [21-marzo].
- iv) Lanzamiento y difusión de la **Convocatoria para participar en 2 talleres de capacitación para la Erradicación del Racismo en Educación Superior**.
- v) Lanzamiento y difusión de la **Convocatoria de Ponencias del 6to. Coloquio Internacional: "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina: Racismo y Educación Superior**. [marzo-mayo].
- vi) Producción, lanzamiento y difusión de un **Cuaderno (digital)** con los 20 textos breves antes mencionados, que se difundirá proactivamente en Internet y se utilizará en 2 talleres de capacitación [Producción: abril. Difusión: mayo-noviembre].
- vii) Formateo como **"columnas de opinión"** de 10 de los 20 textos breves mencionados. Se buscará publicarlos en diarios de toda América Latina. [Producción: abril. Difusión: mayo-diciembre].
- viii) Dictado de **2 talleres de capacitación en análisis, diseño y promoción de actividades para la Erradicación del Racismo en Educación Superior** en la plataforma de UNTREF Virtual [4 meses duración. 2 facilitadores y 25 participantes en c/u]. Serán multimedia: videoconferencias, foros, videos y bibliografía. Se utilizarán los 10 micro-video y el Cuaderno digital arriba referidos, los libros publicados por IESALC, EDUNTREF y la CRES 2018 mencionados, entre otras publicaciones. Dirigidos a estudiantes, docentes y funcionarios de IES. Selección: Jurado Internacional, según CV y propuestas de aplicación. Becas completas a los 50 seleccionados. Se asegurará balance de género, países e identidades. [julio-octubre].
- ix) Realización de **entre 25 y 50 actividades de sensibilización, análisis y formulación de propuestas** (talleres u otros formatos) en IES de Argentina y otros países. Ejecutadas por participantes de los talleres; diseñadas y evaluadas en dichos talleres con apoyo de los facilitadores y del Director de la Cátedra [sept-oct].

000017

- x) Realización del **6to. Coloquio y Taller Internacional "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina: retos del racismo y avances hacia su erradicación"**. Coloquio: 100 asistentes y 30 ponencias. **Selección:** Jurado Internacional. Se asegurará balance de género, países e identidades. Se otorgarán **5 becas** completas de participación a **estudiantes y profesionales indígenas y afrodescendientes** cuyas ponencias sean seleccionadas por el Jurado. **Taller:** 30 ponentes y miembros de la **Red de Colaboradores para iniciar evaluación y planeamiento de actividades 2020-2021**. [4 al 6 de noviembre].
- xi) Publicación digital y difusión de las **Memorias del Coloquio** (con versiones completas de las ponencias presentadas) [noviembre-diciembre].
- xii) Producción y lanzamiento de **3 videos resultantes del 6to. Coloquio:** i) **video-noticia** (3 min.), ii) fragmentos de ponencias (90 min.), iii) micro-entrevistas de sensibilización y propuestas (10 minutos) [noviembre-diciembre].
- xiii) Comienzo del trabajo de preparación **del libro Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina: retos del racismo y avances hacia su erradicación**. Contendrá versiones significativamente ampliadas de las ponencias presentadas en el Coloquio. Será publicado por EDUNTREF en **versiones impresa y digital de acceso abierto**. [Noviembre- diciembre].
- xiv) Tele-trabajo con miembros de la **"Red..."**, la **"Coalición..."** y el **Consejo Asesor** y el **Administrador de Redes Sociales** (que proveerá indicadores) para evaluar la labor realizada, **planear actividades 2020-2021** y elaborar el **Informe Final** [diciembre]

Referencias:

1 Según el Censo Nacional de 2010, en Argentina la población indígena es de 955.032 hab. y equivale al 2,4% del total nacional y la afrodescendiente de 149.493 hab. y representa aproximadamente el 0,4%. A modo de comparación, en Brasil, en el mismo año, la población indígena representa solo el 0,4%, en Costa Rica el 2,5 %, en Colombia el 3,4%, en Chile 4,6% y en Nicaragua el 4,5 %.

2 Bonilla-Silva, E. (2006) Racism without racists. Rowman y Littlefield Publ.; Caicedo, J. A. y Castillo, E. (2008) Indígenas y afrodescendientes en la universidad colombiana. Cuadernos Interculturales, 6 (10): 62-90; Essed,

P. (1991) Understanding Everyday Racism. Sage Publications; Mato, D. (2017) Superar el racismo oculto e interculturalizar las universidades. Experiencias, avances y desafíos. Revista +E, 7(7): 188-203; Mato, D. (2018) Indigenous peoples and Higher Education, en: H. Callan (ed.) International Encyclopedia of Anthropology, Wiley-Blackwell. Vol.6: 3216-3227; van Dijk, T. (2002) "Discourse and Racism", en: D. Goldberg y J. Solomos, (eds) The Blackwell Companion to Racial and Ethnic Studies, pp.: 145-159; Quintero, O. (2013) Racisme et Discrimination à l'université. Tesis de Doctorado en Sociología, Université Rennes (Francia).

3 En adelante se utiliza IES para designar abarcadoramente a universidades y otros tipos de instituciones de educación superior.

000017

4 Declaración CRES 2018 disponible en: <http://www.cres2018.org/biblioteca/declaracion-final-cres-2018>

5 Mato, D., coord., Diversidad cultural e interculturalidad en educación superior. Experiencias en América Latina. UNESCO-IESALC, 2008; Mato, D., coord., Instituciones Interculturales de Educación Superior en América Latina. Procesos de construcción. Logros, Innovaciones y Desafíos. UNESCO-IESALC, 2009; Mato, D., coord., Educación Superior, Colaboración Intercultural y Desarrollo Sostenible/Buen Vivir. Experiencias en América Latina. UNESCO-IESALC, 2009 y Mato, D., coord., Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Normas, Políticas y Prácticas. UNESCO-IESALC, 2012.

6 Mato, D., coord., Educación superior y pueblos indígenas en América Latina. Contextos y experiencias. EDUNTREF, 2015; Mato, D., coord., Educación superior y pueblos indígenas en América Latina: experiencias, interpelaciones y desafíos. EDUNTREF y Universidad Autónoma de México, 2016 y Mato, D., coord., Educación Superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina: Políticas y prácticas de inclusión, democratización, e interculturalización. EDUNTREF y Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo, 2017

7 Mato, D., coord.. (2018). Educación Superior, Diversidad Cultural e Interculturalidad en América Latina. UNESCO-IESALC y Universidad Nacional de Córdoba

8 El ANEXO 2 "Consejo Asesor" reúne las cartas emitidas por el Director del IESALC, el Coordinador General de la CRES y rectores de universidades recibidas hasta la fecha. Cabe destacar que las invitaciones comenzaron a cursarse apenas el 09-07-2018, cuando ya generamos el Borrador Final de este proyecto.

9 El ANEXO 3 "Coalición para la erradicación..." incluye las cartas de compromiso emitidas por directores de unidades académicas recibidas hasta la fecha. Estas invitaciones comenzaron a cursarse el 07-07-2018.

10 El ANEXO 4 "Red de Colaboradores - Cartas de aceptación" contiene las cartas de los especialistas que hasta la fecha han comprometido su colaboración y el ANEXO 5 – contiene sus reseñas curriculares. Estas invitaciones comenzaron a cursarse el 07-07-2018.