





ENTRE FORMACIÓN ACADÉMICA Y ACCIÓN POLÍTICA: NEIAB EN LA PRODUCCIÓN DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS EN LA UNIVERSIDAD ESTADUAL DE MARINGÁ-PR¹

*Delton Aparecido Felipe*²  

*Ana Paula Herrera de Souza*³  

*Catarina Messias Alves*⁴  

*Lilian Amorim Carvalho*⁵  

Resumén

Este artículo tiene como objetivo presentar la trayectoria del Centro de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños de la Universidad Estadual de Maringá-PR (NEIAB/UEM) para promover políticas de combate al racismo institucional. A partir de los registros de las experiencias y actividades que desarrolla el núcleo y del análisis de los documentos de la institución relacionados con la adopción de acciones afirmativas para el acceso a cursos de pregrado y posgrado, se discuten las posibilidades y límites institucionales para las actividades del NEIAB en la UEM. Con esto, se pudo observar un proceso ambiguo que resalta, por un lado, la limitación del avance e institucionalización de la agenda a través de la estructura institucional y, por el otro, la importancia de centros como NEIAB para la implementación de políticas afirmativas. Políticas para combatir el racismo en las instituciones educativas.

Palabras clave: Educación antirracista; NEIAB/UEM; Políticas afirmativas; Racismo institucional.

Como citar

FELIPE, Delton Aparecido; SOUZA, Ana Paula Herrera de; ALVES, Catarina Messias; CARVALHO, Lílian Amorim. Entre formación académica y la acción política: NEIAB en la producción de Políticas Afirmativas en la Universidad Estadual de Maringá-PR. **Educação em Análise**, Londrina, v. 10, p. 1-19, 2025. DOI: 10.5433/1984-7939.2025.v10.51720.



¹ Traducción realizada con la asistencia de AI-GEMINI.

² Doctora en Educación por la Universidad Estadual de Maringá. Profesora del Departamento de Historia y de la Maestría Profesional en Enseñanza de la Historia de la Universidad Estadual de Maringá. Maringá - Paraná, Brasil. Correo electrónico: ddelton@gmail.com.

³ Estudiante de Maestría en Educación en el Programa de Postgrado en Educación de la Universidad Estadual de Maringá (PPE/UEM). Investigadora del Centro de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños (NEIAB-UEM). Correo electrónico: herrera12souza@gmail.com.

⁴ Doctoranda del Programa de Posgrado en Educación de la Universidad Estadual de Maringá (PPE/UEM). Investigadora del Centro de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños (NEIAB/UEM). Correo electrónico: catarina06alves@gmail.com.

⁵ Doctoranda en Sociología por la Universidad Estatal de Londrina. Investigadora del Centro de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños (NEIAB/UEM). Maringá - Paraná, Brasil. Correo electrónico: lilianamorimcarvalho@gmail.com.

ENTRE FORMAÇÃO ACADÊMICA E A ATUAÇÃO POLÍTICA: O NEIAB NA PRODUÇÃO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ-PR

Resumo: Este artigo tem por objetivo apresentar a trajetória do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros da Universidade Estadual de Maringá-PR (NEIAB/UEM) para o impulsionamento de políticas de enfrentamento ao racismo institucional. A partir dos registros das experiências e atividades que o núcleo desenvolve e da análise de documentos da instituição relativos à adoção de ações afirmativas para acesso a cursos de graduação e pós-graduação, discute-se as possibilidades e os limites institucionais para a atuação do NEIAB na UEM. Com isso, foi possível observar um processo ambíguo que evidencia, de um lado, a limitação do avanço e da institucionalização da pauta mediante a estrutura institucional e, de outro, a importância de núcleos como o NEIAB para a efetivação de políticas afirmativas de combate ao racismo nas instituições de ensino.

Palavras-chave: Educação antirracista; NEIAB/UEM; Políticas afirmativas; Racismo institucional.

ACADEMIC TRAINING AND POLITICAL ACTION: NEIAB IN THE PRODUCTION OF AFFIRMATIVE POLICIES AT THE STATE UNIVERSITY OF MARINGÁ-PR

Abstract: This article aims to present the trajectory of the Center for Afro-Brazilian Interdisciplinary Studies at the State University of Maringá-PR (NEIAB/UEM) to promote policies to combat institutional racism. Based on the records of the experiences and activities that the nucleus develops and the analysis of the institution's documents relating to the adoption of affirmative actions for access to undergraduate and postgraduate courses, the possibilities and institutional limits for NEIAB's activities are discussed at UEM. With this, it was possible to observe an ambiguous process that highlights, on the one hand, the limitation of advancement and institutionalization of the agenda through the institutional structure and, on the other, the importance of centers such as NEIAB for the implementation of affirmative policies to combat racism in educational institutions.

Keywords: Anti-racist education; NEIAB/UEM; Affirmative policies; Institutional racism.

Introducción

Los Núcleos de Estudios Afrobrasileños (NEABs) emergen en el escenario académico brasileño como una respuesta institucional a la necesidad de reconocer y valorar las contribuciones africanas y afrobrasileñas en la formación de la sociedad brasileña. Su creación se inserta en un contexto de lucha por derechos civiles, políticas afirmativas y un creciente movimiento de valorización de la cultura negra a partir de las décadas de 1980 y 1990. Este período fue marcado por intensas movilizaciones sociales y políticas que presionaron por cambios significativos en la forma en que las cuestiones raciales eran tratadas en las universidades y en las políticas públicas en general.

La creación de estos núcleos representó un paso crucial para la institucionalización de estudios e investigaciones enfocadas en las cuestiones raciales, ampliando la visibilidad y el respeto a las tradiciones y saberes afrobrasileños. Los NEABs, desde su fundación, han desempeñado un papel vital en la promoción de debates académicos, en la producción de conocimiento crítico y en la implementación de acciones afirmativas dentro de las universidades brasileñas. Estos núcleos se constituyeron en espacios de resistencia y enfrentamiento al racismo, contribuyendo a la formación de una conciencia crítica sobre las desigualdades raciales y para el fortalecimiento de la identidad afrobrasileña. Además, actúan como agentes importantes en la articulación de políticas educacionales que visan a la equidad racial, colaborando con movimientos sociales y otras instituciones en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Es importante destacar que el proceso de redemocratización de Brasil, iniciado en la década de 80, fue un factor crucial para la creación de los Núcleos de Estudios Afrobrasileños, así como para el fortalecimiento de las discusiones sobre acciones afirmativas en diversos sectores de la sociedad. Silva (2021) nos dice que los primeros centros de estudios volcados a las reflexiones acerca de la población y de la cultura afrobrasileña son visibles al final de la década de 70, período este que coincide con la articulación para la creación del Movimiento Negro Unificado (MNU).

La historia de los NEABs está ligada a la actuación del movimiento negro en medio a la promulgación de la Constitución de 1988, en que se reconoció oficialmente el racismo como crimen, entre otros avances. Rios (2018, p. 261), destaca que:

[...] el movimiento negro, en articulación con los constituyentes alineados con sus proyectos, conquistó algunos de los más expresivos logros constitucionales de la historia política de Brasil republicano. Aunque las constituciones anteriores presentaran la prohibición de la discriminación racial, fue por medio de la intensa interacción parlamentaria y extraparlamentaria – en que se vio la articulación madurada y supra partidaria de diputados y activistas autodeclarados negros – que, en la Carta Magna de 1988, la práctica del racismo se tornó crimen inafianzable e imprescriptible (artículo quinto, inciso XLII) [...]. Esa conquista ‘no apenas tornó más severa la punición de la práctica del racismo y de la discriminación como también inscribió un pequeño abanico de preceptos, reconociendo la pluralidad racial brasileña’ (Silva, 2002). Por consiguiente, analistas reconocen que el dispositivo constitucional impulsó un conjunto de normas y regulaciones jurídicas adoptadas posteriormente en las legislaciones estatales y municipales, con el fin de cohibir prácticas discriminatorias, dado su carácter prohibitivo y represivo.

Como señala Gomes (2011), es en este contexto que la producción científica en el país pasa a sufrir transformaciones significativas, impulsadas por la mayor presencia de intelectuales negros y negras en las universidades brasileñas, lo que contribuyó a la ampliación de los estudios e investigaciones volcados a las cuestiones raciales. Martins (2022), a su vez, recuerda que el origen de los NEABs en las instituciones de enseñanza superior del país está ligado a la actuación del movimiento negro y de una negritud académica que, especialmente entre el fin del siglo XX y el inicio del siglo XXI, protagonizaron una serie de acciones y eventos con el intuito de desvelar el racismo brasileño, por medio de producciones académicas y científicas, e impulsar la defensa de políticas para la promoción de la igualdad racial.

Los NEABs forman una red extensa y diversificada de núcleos dedicados a la temática racial, articulada por el Consorcio Nacional de Núcleos de Estudios Afrobrasileños (Conneabs) de la Asociación Brasileña de Investigadores(as) Negros(as). De modo general, tienen por objetivo fortalecer la producción académica, promover la inclusión de temas relacionados a la historia y cultura afrobrasileña y africana en las instituciones de enseñanza superior y actuar en la promoción de políticas de educación antirracista. Actualmente, existen cerca de 138 NEABs de diversas universidades brasileñas, capilarizados en las cinco regiones brasileñas (ABPN, [2024]). Aunque compartan objetivos comunes relacionados a la educación para las relaciones étnico-raciales y a la valorización de la cultura afrobrasileña, estos núcleos pueden diferir en las actividades que realizan.

Es en este contexto de la formación e historia de los NEABs que el Núcleo de Estudios Interdisciplinarios Afrobrasileños de la Universidad Estadual de Maringá (NEIAB/UEM), en la ciudad de Maringá-PR, está insertado. Instituido el 21 de noviembre de 2007, por medio de la

Portaria n.º 1190/2007-GRE, como programa vinculado al Departamento de Ciencias Sociales, del Centro de Ciencias Humanas, Letras y Artes de la referida universidad (DCS/UEM), el NEIAB ha sido un agente fundamental en la producción de conocimiento y de políticas antirracistas en la institución a lo largo de su trayectoria. Este artículo, así, tiene por objetivo presentar esa trayectoria del NEIAB que viene actuando para el impulso de políticas de enfrentamiento al racismo institucional.

A partir de los registros de las experiencias y actividades que el núcleo desarrolla y del análisis de documentos de la institución relativos a la adopción de acciones afirmativas para acceso a cursos de graduación y posgraduación, buscamos discutir las posibilidades y los límites institucionales para la actuación del NEIAB en la UEM. Para eso, primero será presentada la trayectoria del núcleo, destacando las principales actividades desarrolladas desde su institución, incluyendo la pauta de las acciones afirmativas cuando la universidad comienza a discutir el sistema de reserva de vacantes, conocida como cuotas, hasta el momento de la adopción del Sistema de Cuotas para Negros en 2019. En seguida, discutiremos el proceso de implementación de ese sistema que implica la participación directa del NEIAB, considerando los impactos de esa política. Y por fin, presentaremos, con base en las experiencias del núcleo en ese proceso, los alcances y límites que delinear la configuración institucional para el impulso o la retracción de las políticas afirmativas para combate al racismo en la UEM.

NEIAB/UEM como promotor de la discriminación positiva en la universidad

El NEIAB/UEM fue instituido como programa de investigación y extensión universitaria y, como tal, procura fomentar la discusión sobre prejuicio y discriminación racial contra la población negra, en defensa de acciones afirmativas que promuevan la igualdad racial. Ese carácter se coaduna con el proceso más amplio de formación de esos núcleos, en que la militancia y ciencia se articulan e impulsan una nueva forma de producir conocimiento volcado para responder a las demandas sociales, en el caso, de la población negra brasileña.

Cabe reforzar que los NEABs y grupos correlatos actúan para el fortalecimiento de la pauta antirracista y promoción de las políticas de acciones afirmativas, entre las cuales se destaca su papel en la implementación de la Ley federal nº 10.639/2003 – que tornó obligatorio la enseñanza de la historia y cultura afrobrasileña y africana en las escuelas – y sus directrices

curriculares (Brasil, 2003). Los núcleos son indicados como agentes fundamentales con atribuciones definidas en el Plan Nacional de Implementación de las Directrices Curriculares Nacionales para Educación de las Relaciones Étnico-raciales y para la Enseñanza de Historia y Cultura Afrobrasileña y Africana (2013). De acuerdo con ese documento, son responsabilidades de los NEABs y grupos correlatos en la enseñanza superior:

- a) Colaborar con la formación inicial y continuada de profesores(as) y graduandos en Educación de las Relaciones Étnico-raciales y Enseñanza de Historia y Cultura Afrobrasileña y Africana, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución CNE/CP n° 01/2004, en el Parecer CNE/CP n° 03/2004 y en las Leyes n° 10.639/03 y n° 11.645/08;
- b) Elaborar material didáctico específico para uso en sala de aula, sobre Educación de las Relaciones Étnico-raciales e Historia y Cultura Afrobrasileña y Africana, que atienda a lo dispuesto en la Resolución CNE/CP n° 01/2004 y en el Parecer CNE/CP n° 03/2004;
- c) Movilizar recursos para la implementación de la temática, de modo a atender a las necesidades de formación continuada de profesores(as) y de producción de material didáctico de las Secretarías Municipales y Estatales de Educación y/o de investigaciones relacionadas al desarrollo de tecnologías de educación que atiendan a la temática;
- d) Divulgar y disponibilizar estudios, investigaciones, materiales didácticos y actividades de formación continuada a los órganos de comunicación de los sistemas de educación (Brasil, 2013, p. 44).

Desde su fundación, el NEIAB ha estado involucrado en diversas actividades de extensión organizadas tanto por el propio núcleo como por otras instituciones. Estas actividades abordaron una amplia gama de temas, como religiones de matriz africana, educación étnico-racial, historia de África, identidad negra, racismo en las escuelas, cuotas raciales, comunidades quilombolas, afrofuturismo y obras de intelectuales importantes como Franz Fanon, entre otros. Además, el núcleo realizó acciones en asociación con movimientos sociales negros de Maringá-PR y región, incluyendo palestras en escuelas, grupos de estudio, ruedas de conversación, muestras de cine y exposiciones. El NEIAB también atendió invitaciones de canales de comunicación de diferentes medios para discutir cuestiones raciales (Cardoso; Araújo; Martins, 2022).

Con la preocupación de estimular y garantizar la interdisciplinariedad, el núcleo está compuesto por profesores, alumnos de graduación y de posgraduación de diferentes cursos de la UEM y por miembros de movimientos sociales antirracistas. Es importante destacar que se trata de un espacio abierto para cualquier persona, independientemente de su identidad racial, que esté interesada en conocer, estudiar, aprender, tener contacto con publicaciones y se comprometer en las discusiones sobre la temática racial en pro de acciones que buscan combatir

el racismo. Para las personas negras, funciona aún como un lugar donde es posible revigorar los ánimos para enfrentar las adversidades cotidianas. El propio espacio físico, la sala sede del NEIAB, tiene estética y equipos – como la minibiblioteca, mesa de estudios, computadoras – que proporcionan un local en que alumnos y alumnas, profesores y profesoras negras y negros pueden identificarse y encontrar un ambiente para descanso y compartimiento de experiencias entre sus iguales, lo que permite generar una red de solidaridad en la trayectoria académica.

Además de impulsar la discusión de la temática afrobrasileña dentro y fuera de la universidad, el NEIAB también viene actuando por la implementación de políticas afirmativas. Ya en la época de su fundación, participó activamente en el debate de la primera tentativa para implantación de cuotas raciales en la UEM, en 2007. En aquella ocasión, la universidad aprobó las llamadas cuotas sociales, estableciendo la reserva de vacantes para egresados de escuela pública provenientes de familia con hasta 1,5 salario mínimo. La discusión de reserva de vacantes para el criterio racial, una política para hacer enfrentamiento al racismo, solo sería discutida nuevamente una década después (Felipe; Carvalho, 2021).

En 2014, el NEIAB efectivizó la VIII Semana Afrobrasileña, realizada entre los días 17 y 21 de noviembre de 2014, tuvo como tema “Las Cuotas Raciales en las Universidades Brasileñas”, cuyo contenido fue explorado por dos palestras ministradas por la filósofa Djamila Ribeiro, “Cuotas no es una cuestión de opinión”, proferida el día 17 como apertura del evento, y “La necesidad de cuotas raciales en las universidades”, ocurrida el día 18 y direccionada para estudiantes secundarios y a la comunidad externa. La programación aún contó con sesión de autógrafos del libro *El negro en el siglo XXI* de la desembargadora Luizlinda Valois y exhibición de la mesa redonda “Cuotas en la UEM” en el canal de la institución, la TV UEM.

Acto seguido, el núcleo comenzó a producir una serie de videos informativos sobre las cuotas raciales, para ampliar la discusión sobre esa política afirmativa en el contexto de la UEM. Durante ese período, nuevos miembros pasaron a participar del NEIAB – muchos hacían parte del Colectivo Yalodê-Badá (colectivo de juventud negra maringaense). Esa nueva composición, reflejando la creciente presencia de jóvenes negros en la universidad, intensificó el debate racial en la UEM, fortaleciendo la continuidad de las discusiones e investigaciones que ya estaban en andamio (Felipe; Alves, 2023).

Con eso, una nueva campaña en pro de las cuotas raciales, iniciada en 2016, comenzó a figurar en la agenda de los movimientos negros de la ciudad de Maringá. Durante toda la campaña, el NEIAB tuvo participación significativa, constituyéndose como canal de comunicación entre los movimientos sociales, la rectoría y los docentes con silla en los consejos

responsables por la votación de la política afirmativa. Subrayamos que todas las acciones y eventos realizados en ese período fueron desarrolladas de modo conjunto, reuniendo el trabajo y articulación de diversos sujetos, grupos y movimientos tanto del municipio como de otras ciudades de la región.

El NEIAB también realizó un importante trabajo de discusión y orientación sobre las cuotas raciales en el contexto institucional de la UEM, a partir del debate con docentes, discentes y demás miembros de la comunidad académica que se demostraban contrarios o ignorantes en relación a esa política. Consiguió potencializar, así, una discusión educativa direccionada para la temática de las acciones afirmativas y del racismo, buscando promover un debate cualificado acerca de las relaciones raciales del país y del funcionamiento de las cuotas. Fue un esfuerzo marcado por una actuación diversificada, que contó con la participación tanto de la comunidad académica cuanto de movimientos sociales y culturales locales.

En 2019, fue creado el grupo de Profesores Pró-Cuotas, durante la tramitación del pedido de implementación de cuotas raciales en los colegiados superiores de la universidad, con el incentivo de las acciones de docentes vinculados al NEIAB. La creación de ese grupo de profesores(as) universitarios(as) en apoyo a las cuotas raciales estaba fundamentada en dos puntos principales: 1º) había la necesidad de movilizar sectores específicos de la universidad en pro de esa causa, por medio de las acciones de sus propios miembros y no apenas de los movimientos sociales; 2º) la importancia de expandir la demanda por cuotas raciales, envolviendo otros segmentos además de los grupos y colectivos negros que, hasta entonces, lideraban la campaña. El resultado de esa articulación fue la aprobación del Sistema de Cuotas para Negros en la UEM el 20 de noviembre de 2019.

El trabajo del NEIAB como promotor de las acciones afirmativas, principalmente en relación a las cuotas raciales en la UEM, es el resultado de una movilización de años. Así, la implementación del sistema de cuotas para personas negras en la universidad fue fruto de una construcción continua, impulsada por una intelectualidad negra comprometida con la lucha antirracista y la promoción de la diversidad en la enseñanza superior brasileña. Una vez aprobado el Sistema de Cuotas para Negros, fue preciso acompañar su implementación a fin de asegurar que los sujetos de derecho ocupen las vacantes reservadas. Es lo que será discutido en la próxima sección, en que buscamos presentar la participación del NEIAB en la implementación de las cuotas para estudiantes negros en la UEM.

El papel de NEIAB/UEM en la construcción de la política de reserva de plazas en programas de grado y postgrado

En las tramas experimentadas por el NEIAB/UEM en el proceso de discusión de las cuotas para negros, ocurrieron los debates que alicerzaron su aprobación. En ese contexto, fue diseñada, inicialmente, la primera normativa sobre el tema aprobada por el Consejo de Enseñanza Investigación y Extensión (CEP), la Resolución CEP n°028/2019 (UEM, 2019a, p.1), que se caracterizó como un “instrumento de promoción de los valores democráticos, de respeto a la diferencia étnico-racial y a la diversidad socioeconómica”. En la redacción sancionada, quedó definido que el Sistema de Cuotas para Negros debería estar vinculado a la Pró-Rectoría de Enseñanza (PEN) de la institución y que la reserva de vacantes se destinaba a los cursos de graduación, del proceso selectivo vestibular, especificando en el Art. 5°

20% de las vacantes del vestibular para los candidatos que optaren por esa forma de ingreso que se autodeclararen negros (pretos o pardos), siendo que $\frac{3}{4}$ de esos candidatos deben atender a los criterios de la Resolución n.º 012/2010- CEP, y $\frac{1}{4}$ independiente de esos criterios, en cada curso y turno, siendo que en casos donde este percentual represente un número fraccionario, debe ser hecho el redondeo para el número entero más próximo (UEM, 2019b, p. 2).

Además de las cuotas sociales, aprobadas en 2008, y de las cuotas para negros, aprobadas en 2019, la UEM también tiene reserva de vacantes para personas con deficiencia (PcD) y diferentes formas de acceso a los cursos de graduación además del vestibular, por ejemplo, el Proceso de Evaluación Seriada (PAS), Vestibular Indígena, entre otros. Con eso, a fin de mejor gerenciar el acceso a la graduación, la gestión optó por substituir las diferentes normativas para cada tipo de acción afirmativa de reserva de vacantes por una única norma que contemplase todas las modalidades. Eso fue suplido con la redacción de la Resolución CEP n° 013/2023, que reglamentó las políticas afirmativas de cuotas en los procesos selectivos de ingreso en los cursos de graduación.

Entre las modificaciones aplicadas a la referida normativa, se destaca el Art. 8° al mencionar que “deben ser instituidas bancas/comisión de verificación (heteroidentificación) para candidatos autodeclarados negros (pretos e pardos)”, esta mención es complementada por el Art. 11° al definir que “queda eliminado del proceso selectivo el candidato cuyo análisis, por

la comisión de heteroidentificación, sea inconsistente con el color de piel y/u otros rasgos fenotípicos que lo identifiquen como perteneciente al grupo racial negro” (UEM, 2023, p.5-6).

Conforme discurrido por Felipe (2022, p. 101) para el eficaz funcionamiento de la política de cuotas para negros, es necesario averiguar las ocupaciones debidas e indebidas de la reserva de vacantes, garantizando el “reconocimiento, reparación y representatividad”. Esto porque las políticas de acción afirmativa para población negra, en el caso la modalidad de cuotas – reserva de vacantes en certámenes públicos –, hacen parte de una agenda más amplia de combate al racismo en Brasil. De esa manera, el reconocimiento y reparación remiten a la necesidad de superar las desigualdades históricas producidas en el pasado y la representatividad indica las posibilidades que se abren a personas negras en el futuro, visando la superación del racismo en la sociedad. En la enseñanza superior, esa representatividad debe ocurrir en el acceso y permanencia en nivel simbólico y material.

La representatividad material dice respecto a la mención y/o presencia de la población negra en los materiales didácticos y/o espacios (Ferreira; Gomes, 2019). Ya la permanencia simbólica, según Santos (2009), se refiere a la presencia y representación de grupos minoritarios, considerándolos para además de la inclusión numérica, de modo a respetar la diversidad cultural y promover un ambiente universitario acogedor. Y la permanencia material se relaciona a las condiciones concretas y estructurales para estudiantes conseguirán mantenerse a lo largo de la graduación, lo que remite a las cuestiones relativas al financiero, infraestructura y servicios de apoyo, pudiendo ser ejemplificado en bolsas de asistencia estudiantil, auxilio-alimentación, morada y/o transporte.

Ante eso, una vez que las comisiones de heteroidentificación fueron establecidas normativamente, el NEIAB se dispuso a contribuir en la ejecución del procedimiento de heteroidentificación en los procesos selectivos con Sistema de Cuotas para Negros, lo que incluye el proceso de formación para el equipo que componen las comisiones, ofertando cursos para nuevos miembros, la organización y orientación de los procedimientos protocolares de esa etapa del certamen, buscando garantizar, de esta manera, la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a la enseñanza superior de la UEM. Así, conjuntamente a las acciones de asesoramiento a la elaboración, implementación y reformulación de la política, el NEIAB viene actuando, junto a la institución, en lo que concierne al proceso de asegurar que las cuotas para negros sean cumplidas adecuadamente y que sus sujetos de derecho ocupen esta reserva de vacantes, concretizando la reparación de desigualdades raciales históricas, representatividad material y permanencia simbólica y material.

Los procesos de selección de los vestibulares con reservas de vacantes, por medio de las cuotas para negros, y las comisiones de heteroidentificación modificaron la realidad de la UEM en el ámbito de la diversidad racial y de la representatividad material, aunque el alcance más expresivo esté en los cursos de humanidades. Para más allá del acceso, la permanencia evoca pensar el éxito de los estudiantes negros en el ambiente académico. Entre las posibilidades que se abren para discutir ese asunto, destacamos la continuidad de la formación en la posgraduación, sea lato sensu o stricto sensu. En las especificidades de la UEM, nos deparamos con dificultades con relación a la transparencia de los datos de estudiantes matriculados y el reglamento que rige los procesos de selección. Luego, restringimos, en este artículo, los aspectos históricos de los programas de posgraduación que adoptaron acciones afirmativas en la modalidad de cuotas para negros.

Relacionado a los Programas de Posgrado en la institución, se encuentra en tramitación en el Consejo de Enseñanza, Investigación y Extensión la elaboración de una normativa para que los programas adopten reserva de vacantes de manera obligatoria. Mientras no haya esa reglamentación, cada programa sigue con la autonomía para adherir o no a la política. Según Felipe y Carvalho (2021) el primer Programa de Posgrado que adoptó el sistema de cuotas en procesos selectivos fue el de Ciencias Sociales en el año de 2019, seguido del Programa de Posgrado en Historia, tanto profesional como académico, en el mismo año. En el año siguiente, 2020, ampliándose para más allá del área de las humanidades, el Programa de Posgrado en Administración adhirió a la política de acciones afirmativas, focalizando negros e indígenas. En ese mismo año, el Programa de Posgrado en Educación y el Programa de Posgrado en Enfermería conjuntamente adhirieron a la política en su proceso de selección. En 2022, fue la vez del Programa de Posgrado en Psicología aprobar la implementación de la reserva de vacantes en sus procesos selectivos.

Como señalan Felipe y Lima (2022), la presencia de la política de acciones afirmativas – entre sus modalidades, las cuotas para personas negras – en los Programas de Posgrado se implementa con la intermediación de los NEABs y grupos afines. En el contexto de la institución estudiada, el NEIAB/UEM, a través de sus diversas actividades y acciones, articuló directa e indirectamente para esta realidad. Cabe destacar, sin embargo, que paralelamente hubo objeciones de los programas de las áreas de ingeniería y salud, odontología y medicina, para adherir a la política de cuotas en sus procesos de selección.

Tales resistencias tocan los procedimientos de gestión, lo que indica, de este modo, los límites y las posibilidades de la política de acciones afirmativas. En la siguiente sección,

abordaremos los elementos que se relacionan con estas especificidades de la participación del NEIAB en el proceso de implementación de acciones afirmativas para personas negras y las limitaciones de gestión de esta política en la UEM.

Límites y posibilidades del NEIAB en la gestión de la discriminación positiva en la UEM

De acuerdo con lo expuesto, el NEIAB/UEM es un locus de producción y difusión de conocimiento sobre las cuestiones raciales, evidenciando cómo este tema atraviesa diversas dimensiones de la vida social en Brasil. En este sentido, el núcleo posee el conocimiento técnico sobre las especificidades de las desigualdades sociales en Brasil, que están definidas, entre otros factores, por el racismo. Así, la elaboración, implementación y monitoreo de políticas públicas pueden ser orientados con la participación de núcleos como el NEIAB para ser adecuados al enfrentamiento del problema, adoptando una postura efectivamente antirracista.

Como ya se ha expuesto sobre la importancia de estos núcleos para subsidiar la ejecución de políticas afirmativas, el Plan de Implementación de las Directrices Curriculares Nacionales para la Educación de las Relaciones Étnico-raciales y para la enseñanza de la Historia y Cultura afrobrasileña y Africana, que ya destacaba este rol de los NEABs y grupos afines, como el NEIAB/UEM – este también integrante de la red nacional de estos núcleos vinculados a la Asociación Brasileña de Investigadores/as Negros/as (ABPN), el CONNEABs – orienta las acciones para la implementación de la Ley 10.639/03:

Los Foros de Educación y Diversidad Étnico-Racial, los Núcleos de Estudios Afro-Brasileños (NEABs), los Núcleos de Estudios Afro-Brasileños e Indígenas (NEABIs) y los Grupos de Trabajo y Comités poseen, normalmente, la capilaridad para la inserción del tema en grupos diferenciados de intereses, por lo tanto, la importancia de estos órganos para la implementación de este Plan Nacional. [...] Los Núcleos de Estudios Afro-Brasileños (NEABs) y/o los Núcleos de Estudios Afro-Brasileños e Indígenas (NEABIs) y los grupos afines, establecidos en Instituciones de Educación Superior, representan un importante brazo de investigación, elaboración de material y estructuración de cursos dentro de las temáticas abordadas por este Plan (Brasil, 2013, p. 43-44).

También consta en la Resolución CNE/CP nº 01/2004, que instituye las Directrices Curriculares Nacionales para la Educación de las Relaciones Étnico-Raciales y para la Enseñanza de la Historia y Cultura Afro-Brasileña y Africana:

Art. 4º Los sistemas y los establecimientos de enseñanza podrán establecer canales de comunicación con grupos del Movimiento Negro, grupos culturales negros, instituciones formadoras de profesores, núcleos de estudios e investigaciones, como los Núcleos de Estudios Afro-Brasileños, con el fin de buscar insumos e intercambiar experiencias para planes institucionales, planes pedagógicos y proyectos de enseñanza (Brasil, 2013, p. 43-44).

Más allá de las posibilidades de contribuir a la política curricular descrita anteriormente, los NEABs y grupos afines también han sido agentes necesarios para la implementación de acciones afirmativas para la población negra, no solo en las movilizaciones para la aprobación de las cuotas raciales, sino también participando – a partir de la presencia de investigadores/as negros/as de estos núcleos – en la elaboración de resoluciones, protocolos y procedimientos en las instituciones educativas en las que operan, así como en la fiscalización, junto a los movimientos sociales y la sociedad civil, para que la política sea de hecho destinada a los sujetos de derecho, es decir, a las personas negras. Esto porque son polos de producción de conocimiento fundamentados en las propias vivencias y experiencias de intelectuales que forman parte de este grupo racial.

En este sentido, se trata de un agente que puede subsidiar con un referente propio para contribuir con las instituciones educativas en el adecuado encaminamiento y adopción de procedimientos alineados con los objetivos de la política de acciones afirmativas, en la modalidad de cuotas raciales. Es, por lo tanto, un agente capaz de contribuir no solo en la proposición de una política pública, sino, sobre todo, con el conocimiento técnico para la implementación de estas políticas, teniendo en cuenta toda la discusión racial y las peculiaridades del racismo brasileño.

El combate a este mal social, el racismo, que pasa, entre otras cuestiones, por el problema de la hermenéutica de la blancura. Según Felipe y Lima (2022, p. 44), este problema puede entenderse como un “fenómeno por el cual, en cualquier posibilidad de interpretación, cuando el asunto se refiere a cuestiones raciales, la interpretación sobre el caso concreto perjudicará el avance del combate al racismo”, en la medida en que “la base ideológica, consciente o inconsciente, directa o indirecta, que construye la subjetividad de los operadores” está orientada por una cosmovisión euroblanco-centrista. Así,

La naturalización de la prevalencia de la “presencia blanca” en los cursos de educación superior en el país impide que las instituciones cuestionen la hermenéutica de la blancura que atraviesa su hacer institucional cotidiano, y con estas prácticas naturalizadas se reafirma el racismo institucional en lugar de cuestionarlo (Felipe; Lima, 2022, p. 56).

Esta hermenéutica euroblanco-céntrica está intrínseca al modus operandi que configura las instituciones brasileñas, revelándose como uno de los mecanismos mediante los cuales se propaga el racismo institucional. Según Santos (2015, p. 27),

[...] el racismo institucional se revela a través de mecanismos y estrategias presentes en las instituciones públicas, explícitas o no, que dificultan la presencia de personas negras en esos espacios. Esto ocurre porque el acceso se ve dificultado no solo por normas y reglas escritas y visibles, sino por obstáculos formales presentes en las relaciones sociales que se reproducen en los espacios institucionales y públicos. La acción es siempre violenta, en la medida en que afecta la dignidad humana.

Bernardino-Costa y Machado (2017, p. 17), por su parte, recuerdan que “en el día a día garantiza el mantenimiento de las relaciones de dominación” y que “el concepto se refiere a la comprensión de que las instituciones pueden actuar de manera racialmente excluyente”. Considerar el racismo institucional en la forma en que se constituyó la burocracia administrativa pública significa percatarse de que las instituciones pueden actuar de manera racialmente violenta, al elaborar procedimientos jurídico-administrativos que producen y reproducen conductas excluyentes, legitimando así la ausencia de personas negras en su entorno.

Con esto, si por un lado el NEIAB tiene la potencialidad de contribuir y viene actuando en la implementación del Sistema de Cuotas para Negros de la UEM, especialmente en la organización de las comisiones de heteroidentificación, por otro lado, se enfrenta a los límites institucionales, dado que fue establecido como un programa del DCS/UEM, cuya actuación se encuentra en la esfera de un grupo de investigación y extensión y, por lo tanto, no se configura como un órgano vinculado al organigrama de gestión de la universidad.

Además, corresponde a la institución incorporar el Sistema de Cuotas para Negros en sus protocolos y procedimientos, asumiendo la responsabilidad por la implementación y monitoreo de la política, para la cual el NEIAB puede – en sus condiciones, única y solamente – contribuir con orientaciones y directrices para la construcción de procesos internos alineados con prácticas antirracistas que deben ser adoptadas por la universidad. Esto significa que el NEIAB no tiene poder (ni recursos) para la toma de decisiones, pudiendo solo sugerir una

orientación de gestión de la política, cuyo procedimiento adoptado al final será definido – aceptando o no la sugerencia – por la universidad, a quien le corresponde de hecho la responsabilidad de ejecución y monitoreo.

Tras la aprobación del Sistema de Cuotas para Negros con la homologación de la Resolución CEP n° 028/2019, se publicó la Orden GRE n° 1025/2019, que establecía procedimientos operacionales para la implementación y el seguimiento de esta política. El primer examen de ingreso con este sistema de reserva de plazas se llevó a cabo en medio de la pandemia de Covid-19, con la publicación de la convocatoria en septiembre de 2020 y el período de inscripción del 7 de octubre al 30 de noviembre de 2020. Durante este período, el NEIAB puso a disposición una becaria para ayudar a la Comisión de Exámenes (CVU) en casos de dudas de los candidatos sobre el Sistema de Cuotas para Negros de la universidad.

Además de resolver esas dudas, la becaria del NEIAB elaboró un informe detallado sobre las inconsistencias que surgieron al cotejar las diferentes normativas vigentes que regulaban el proceso de examen de ingreso de la institución. Cabe recordar que, hasta entonces, además del PAS y el Examen de Ingreso Indígena, la UEM ya tenía el sistema de reserva de plazas para condiciones sociales y PcD específicamente para selecciones a través del examen de ingreso. Con el Sistema de Cuotas para Negros, se añadieron otras dos modalidades: Cuotas para Negros y Cuotas para Negros Sociales, cuyas reglas tocaban los requisitos de las cuotas sociales con sus normativas específicas.

En dicho informe, el NEIAB identificó inconsistencias no solo entre las normativas, sino también en la propia Orden GRE n° 1025/2019, con el uso de términos que jurídicamente podrían ser cuestionables – a la luz de la hermenéutica de la blancura – y que podrían haberse evitado y sustituido antes de su publicación, si el NEIAB hubiera contribuido con su elaboración. La definición de la propia nomenclatura de las dos modalidades, “Cuotas para Negros” y “Cuotas para Negros Sociales”, fue establecida sin la participación del núcleo y, a veces, también genera confusión que podría haberse evitado.

Otra dificultad enfrentada por el NEIAB a lo largo de los procesos de selección con el Sistema de Cuotas para Negros fue la organización de las comisiones de heteroidentificación, ya previstas en la Orden GRE 1025/2019. El problema radica en que la elaboración de la convocatoria del examen de ingreso es realizada por la CVU, que establece los plazos de todo el proceso de selección hasta el momento de la matrícula, la cual es responsabilidad del Departamento de Asuntos Académicos (DAA) y, como ya se mencionó, el Sistema de Cuotas para Negros, incluyendo el procedimiento de heteroidentificación, estaba bajo la

responsabilidad de la PEN. Así, cuando el NEIAB era convocado para organizar las comisiones y ejecutar el procedimiento de heteroidentificación, los plazos previstos en la convocatoria para la publicación de la convocatoria y el resultado eran muy ajustados, dada la vigencia de los plazos legales que deben ser respetados. Es decir, la UEM aún no había incorporado, al proceso de selección del examen de ingreso, la etapa de heteroidentificación con todos los requisitos necesarios para su cumplimiento adecuado que asegurara el éxito de la política afirmativa vigente, debido al desconocimiento de las implicaciones jurídico-administrativas de este sistema de reserva de plazas.

En esas experiencias de los primeros exámenes de ingreso con esta política de cuotas para negros, el NEIAB participó activamente buscando el diálogo con los diferentes sectores involucrados para, al señalar las dificultades e implicaciones, sugerir mejoras y, sobre todo, indicar la necesidad de institucionalizar la política, incluida la creación de protocolos y procedimientos necesarios para el Sistema de Cuotas para Negros en los órganos responsables de cada etapa, desde la apertura de los procesos de selección, pasando por los registros de matrícula hasta la etapa de monitoreo y evaluación.

La universidad estableció, en la aprobación por el CEP, que el Sistema de Cuotas para Negros de la UEM debe ser evaluado después de 5 años. El NEIAB sigue actuando como un agente que puede contribuir a la mejora de la política, siendo responsabilidad de la gestión institucional el papel de implementar y seguir su desarrollo, asumiendo la responsabilidad de superar la hermenéutica de la blancura para la institucionalización de prácticas orientadas a superar el racismo institucional.

Consideraciones finales

El NEIAB en la UEM y los NEABs en otras instituciones de educación superior han sido uno de los principales responsables de la inclusión de más estudiantes negros(as) e indígenas en el entorno universitario, impulsando la producción y difusión del conocimiento científico que permite una mejor comprensión del racismo y sus formas de manifestación tanto en el ámbito individual como colectivo en Brasil. Los NEABs se consolidan como núcleos de actuación académica, donde la producción de conocimiento se guía por el rigor científico y está

comprometida con la lucha contra el racismo, con el objetivo de lograr una transformación social.

En la UEM, el NEIAB ha sido fundamental para el éxito del Sistema de Cuotas para Negros, al desempeñar un papel central en el proceso de heteroidentificación, el cual, por sí mismo, es un mecanismo de control social que permite, por un lado, garantizar que las plazas sean ocupadas por los sujetos de derecho y, por otro, fiscalizar la asignación y ocupación de las plazas conforme a la lista y el orden de aprobación.

A lo largo de todo este proceso, podemos afirmar que los NEABs desempeñan un papel fundamental en la promoción y efectivización de las acciones afirmativas en las universidades brasileñas. Al articular debates, investigaciones y actividades educativas centradas en las cuestiones raciales, estos núcleos contribuyen directamente a la concienciación y la implementación de políticas que buscan la inclusión y la equidad racial en el ámbito académico. Su actuación es crucial para garantizar que las acciones afirmativas no solo sean discutidas, sino también llevadas a cabo de manera efectiva, promoviendo la justicia social y la diversidad en la educación superior.

Referencias

ABPN – AASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES NEGROS. **Arquivos: CONNEABS**. [Teresina]: ABPN, [2024]. Disponible en: <https://abpn.org.br/conneabs/>. Accede en: 7 ago. 2024.

BERNARDINO COSTA, Joaze; MACHADO, Vanessa. Racismo Institucional e Argumentos Sobre Cotas Raciais. **Revista Eixo**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 16-20, 2017. DOI: <https://doi.org/10.19123/eixo.v6i2.511>.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Institui a obrigatoriedade do Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. Brasília: Presidência da república, 2003. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Accede en: 20 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano nacional de implementação das diretrizes curriculares nacionais para educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana**. Brasília: SECAD: SEPIR, 2013. Disponible en: <https://editalequidaderacial.ceert.org.br/pdf/plano.pdf>. Accede en: 20 ago. 2024.

CARDOSO, Caroliny de S. do N.; ARAUJO, Marivânia C.; MARTINS, Daniara T. F. Cotas raciais, movimento negro e os núcleos afro-brasileiros: o caso da UEM. **Escritas do Tempo**, Marabá, v. 4, n. 10, p. 10-22, 30 abr. 2022. Disponible en:

<https://periodicos.unifesspa.edu.br/index.php/escritasdotempo/article/view/1838>. Accede en: 20 ago. 2024.

FELIPE, Delton A. Cotas Raciais e Comissões de Heteroidentificação como Direito de Minoria: contexto e desafios. **Escritas do Tempo**, Marabá, v. 4, n. 10, p. 86-103, 2022.

Disponível en:

<https://periodicos.unifesspa.edu.br/index.php/escritasdotempo/article/view/1870>. Accede en: 20 set. 2024.

FELIPE, Delton A.; ALVES, Catarina M. Cotas raciais no paraná: enegrecendo a Universidade Estadual de Maringá. **REPECULT-Revista Ensaios e Pesquisas em Educa o e Cultura**, Nova Iguaçu, v. 7, n. 11, p. 119-135, 2023. Disponible en:

<https://periodicos.ufrj.br/index.php/repecult/article/view/859>. Accede en: 20 ago. 2024.

FELIPE, Delton A.; CARVALHO, Lílian A. Cotas para a popula o negra na Universidade Estadual de Maringá: mobiliza es, implementa o e desafios. **Revista da ABPN**, Curitiba, v. 13, p. 11-37, 2021. Edi o especial. Disponible en:

<https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1234/1108>. Accede en: 30 ago. 2024.

FELIPE, Delton A.; LIMA, Fernanda da S. **Cotas raciais**: gestão, implementa o e permanência. Santa Cruz do Sul: Essere Nel Mondo, 2022.

FERREIRA, Aparecida de J.; GOMES, C ssio M. L. Letramento racial crítico: falta representatividade negra em materiais didáticos e na m dia. **UniLetras**, Ponta Grossa, v. 41, n. 1, p. 123-127, 2019. Disponible en:

<https://revistas.uepg.br/index.php/uniletras/article/view/14825/209209213092>. Accede en: 30 ago. 2024.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produ o dos saberes. **Política e Sociedade**, Florianópolis, v. 18, n. 10, p. 133-154, 2011. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2011v10n18p133>.

MARTINS, Daniara T. F. **A UEM vai ficar preta**: análise do processo de implementa de cotas para pessoas negras na Universidade Estadual de Maringá. 2022. Disserta o (Mestrado em Antropologia e Arqueologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

RIOS, Flavia. Antirracismo, Movimentos Sociais e Estado (1985-2016). In: LAVALLE, A. G.; CARLOS, E.; DOWBOR, M.; SZWAKO, J. (org.). **Movimentos Sociais e Institucionaliza o**: políticas sociais, raça e g nero no Brasil pós-transi o. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. p. 255-283.

SANTOS, Dyane B. R. **Para além das cotas**: a permanência de estudantes negros no ensino superior como política de a o afirmativa. 2009. Tese (Doutorado em Educa o) - Faculdade de Educa o, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SANTOS, Ivair A. A. dos. **Direitos humanos e as práticas de racismo**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponible en: <https://bd.camara.leg.br/bd/items/d3e78cee-65d7-4fa8-ae28-e4875e22f042>. Accede en: 25 out. 2024.

SILVA, Joselina da. NEABs: Quilombos epistêmicos contra uma educação “brancocentrada”. **Integración y Conocimiento**, Córdoba, v. 2, n. 10, p. 38-57, 2021.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 028/2019**. Aprova a implementação de Cotas para Negros (pretos e pardos) e sua regulamentação. Maringá: CEP-UEM, 2019a.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 013/2023**. Aprova o regulamento para as políticas afirmativas de cotas nos processos seletivos de ingresso nos cursos de graduação da UEM e adota outras providências. Maringá: CEP-UEM, 2023.

UEM - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Gabinete da Reitoria. **Portaria nº 1025/2019**. Estabelece procedimentos operacionais referentes à implantação do sistema de Cotas para negros (pretos e pardos) do processo seletivo para ingresso nos cursos de graduação da UEM. Maringá: GRE-UEM, 2019b.

CRediT

Reconocimiento:	No aplica.
Financiación:	No aplica.
Conflicto de intereses:	Los autores certifican quien no esta interesado comercial o asociativo que representa un conflicto de intereses en relación con el manuscrito
Aprobación ética:	No aplica.
Contribución de los autores:	Felipe, D. A.; Souza, A. P. H.; Alves, C. M.; Carvalho, L. A declaran haber participado em la redacción del artículo, y afirman haber sido de sus responsabilidades la conceptualización, curaduría de los datos, análisis formal, redacción y revision del texto.

Enviado el: 17 de septiembre de 2024

Aceptado el: 04 de noviembre de 2024

Publicado el: 03 de febrero de 2025

Editor de la sección: Luiz Gustavo Tiroli

Miembro del equipo de producción: Junior Peres de Araujo

Ayudante de redacción: João Victor da Silva