

COMITÉ DE HETEROIDENTIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE RONDÔNIA: POLÍTICAS RACIALES EN EDUCACIÓN Y SUS DESAFÍOS

P. S. DUTRA

Universidade Federal de Rondônia

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5507-2744>

paulodutra@unir.br

Recibido 28/04/2025 - Aceptado 16/11/2025

DOI: 10.15628/holos.2025.18556

RESUMEN

El estudio trata sobre el trabajo desarrollado por un comité de heteroidentificación en el Proceso de Selección UNIR/2024. El objetivo es comprender cómo el trabajo realizado por el mismo puede ayudar a pensar los caminos que la UNIR debe seguir para confirmar/validar la autodeclaración de las personas negras/pardas según la 12.711/2012 en los cursos de pregrado. Como metodología se utilizó la investigación bibliográfica para comprender el concepto de heteroidentificación, sus bases legales y cómo el tema viene siendo tratado en Brasil, así como el cuaderno de campo para registrar las acciones realizadas por el

citado comité. Como resultado, cabe destacar que las entrevistas/mediciones duraron entre cuarenta y siete segundos y un minuto cincuenta y dos segundos por persona convocada. Además, se espera presentar un diagnóstico del trabajo de evaluación/validación en heteroidentificación en el Proceso de Selección UNIR/2024, señalando los documentos producidos y presentando como sugerencia el flujo a seguir por las juntas en la conducción del trabajo en procesos de selección posteriores.

PALABRAS-CLAVE: Comité de Heteroidentificación, Proceso Selectivo/2024, Categorías Raza/Color.

HETEROIDENTIFICATION COMMISSION AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF RONDONIA: RACIAL POLICIES IN EDUCATION AND THEIR CHALLENGES

ABSTRACT

The study is about the work developed by a heteroidentification board in the UNIR/2024 Selection Process. The objective is to understand how the work performed by the same can help to think about the paths that UNIR should follow to confirm/validate the self-declaration of black/brown people according to 12.711/2012 in undergraduate courses. As a methodology, bibliographic research was used to understand the concept of heteroidentification, its legal bases, and how the topic has been treated in Brazil, as well as the field notebook to record the actions carried

out by the aforementioned board. As a result, it is highlighted that the interviews/assessments lasted between forty-seven seconds and one minute and fifty-two seconds per person called. Furthermore, it is expected to present a diagnosis of the measurement/validation work in heteroidentification in the UNIR/2024 Selection Process, pointing out documents produced and presenting as a suggestion the flow, to be followed by the boards in conducting the work subsequent selection processes.

KEYWORDS: Color Heteroidentification Committee, Selection Process/2024, Race/Color Categories.



1 INTRODUCCIÓN

Las políticas de acciones afirmativas se vivencian en Brasil de forma “amplia” desde la década de 2000. En ese sentido, cabe destacar que la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, de 2001, y el Decreto 65.810, del 8 de diciembre de 1969, que ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, firmada el 7 de marzo de 1966, de la que Basilio es signatario, ayudaron en la estructuración de esas políticas. Al respecto, Hernández (2017) señala que el artículo 7, de la citada Convención, ayudó a sustentar la construcción de argumentos respecto de la toma de decisiones sobre el tema en Brasil. Así, el citado artículo señala que:

No se considerarán discriminación racial las medidas especiales adoptadas con el único fin de asegurar el adecuado adelanto de ciertos grupos raciales o étnicos o de individuos que necesiten de la protección que pueda ser necesaria para garantizar a dichos grupos o individuos, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, siempre que tales medidas no tengan como consecuencia el mantenimiento de derechos separados para diferentes grupos raciales y no se mantengan después de haber alcanzado sus objetivos. (Brasil, 1966, p. 01)

Con base en este principio, desde inicios de 2003 se crearon en Brasil políticas de acción afirmativa, principalmente en los niveles estadual y federal, en la educación brasileña, lo que según la investigadora Tanya Katerí Hernandez, este movimiento colocó a Brasil como una vitrina para los países latinoamericanos en la promoción de estas políticas. Así, a finales de 2012, el 29 de agosto, se aprobó la Ley 12.711, que estableció la reserva del 50% de las plazas en las IES y en la enseñanza técnica a nivel federal para estudiantes de escuelas públicas brasileñas. Desde entonces se han realizado y presentado diversos estudios sobre las experiencias de diversas instituciones educativas del país, especialmente estudios comparativos que buscan resaltar el desempeño de los estudiantes de cupo y de no cupo. En este sentido, con referencia a la Fundación Universidad Federal de Rondônia, esta institución comenzó a adoptar las directrices de la citada ley para la admisión en sus cursos de graduación en diciembre de 2012. Sin embargo, algunos estudios muestran que con esta llegada, el país también comenzó a experimentar situaciones de fraude y/o, como advirtió Santos (2020), apropiación indebida de plazas reservadas para estudiantes negros e indígenas, lo que llevó a grupos de estudiantes negros, investigadores y activistas de ONGs a denunciar los casos a autoridades superiores de Brasil, como el Ministerio Público Federal, que comenzó a recomendar la creación de juntas de heteroidentificación para validar/verificar la autodeclaración realizada por las personas postulantes a plazas reservadas para negros e indígenas en los procesos de selección de las IES.

De ese modo, se destaca que, en el ámbito de la Fundación Universidad Federal de Rondônia, después de experimentar contratiempos, y sucesivas notificaciones y recomendaciones



del Ministerio Público Federal¹, solamente en 2023 la UNIR adoptó una resolución por la que se creaban juntas de heteroidentificación para regular las cuestiones relacionadas con la reserva de plazas para personas negras/indígenas en sus cursos. Otro tema importante a destacar es que en 2021 se eligió un nuevo rector en la UNIR, quien se comprometió a discutir el tema y crear un grupo de trabajo para desarrollar estudios de factibilidad para la implementación de comités de heteroidentificación en el ámbito de las carreras de graduación en la mencionada IES. Así siendo, este texto presenta una mirada a la experiencia vivida por la UNIR con la realización de comités de heteroidentificación para el ingreso a los cursos de graduación en el Proceso Selectivo 2024 - PS 2024. Así, se advierte que el objetivo de este estudio es comprender cómo el trabajo realizado por un comité de heteroidentificación puede ayudar a pensar en los caminos que la UNIR debe seguir para que quienes se inscribieron para ingresar a la educación superior con base en la Ley 12.711/2012, en las categorías raciales denominadas negro y pardo, puedan tener la validación y verificación de su autodeclaración confirmada, y/o también puedan inhibir posibles fraudes/apropiaciones indebidas de vacantes destinadas a personas negras y pardas. Así, vale la pena destacar que el estudio en cuestión se divide en cuatro partes, tituladas: introducción, preparación del terreno y surgimiento de las primeras experiencias en acciones afirmativas en Brasil, los matices para la creación e implementación de los Consejos de Heteroidentificación en la UNIR – PS/2024, y las consideraciones finales. ¡Avancemos!

2. PREPARANDO EL TERRENO Y DESABROCHANDO LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS EN ACCIONES AFIRMATIVAS EN BRASIL

Según Hernández (2017, p. 139), la disponibilidad de programas de acción afirmativa en América Latina es bastante limitada en comparación con Estados Unidos, donde innumerables empleadores, universidades y agencias públicas tienen políticas de acción afirmativa. Según el autor, los primeros pasos hacia una consideración más amplia de la acción afirmativa en América Latina se han dado en la forma de organismos gubernamentales creados para ayudar a promover la igualdad. Así, para Hernández, a diferencia de otros países latinoamericanos, Brasil se destaca como la nación que ha creado el mayor número de políticas de acción afirmativa dirigidas a las personas afrodescendientes en los últimos tiempos.

En este sentido, se entiende, según los argumentos de Hernandez (2017), que fue a partir de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial que el presidente Fernando Henrique Cardoso, sociólogo de formación, y que investigó ampliamente la cuestión racial en Brasil, fue receptivo al tema, y creó un Grupo de Trabajo para participar en la III Conferencia Mundial de Combate al Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, realizada en la ciudad de *Durban* en Sudáfrica entre finales de agosto y principios de septiembre de 2001. Según Hernández, habiendo tratado la

¹ Sobre este tema, sugerimos una lectura atenta del trabajo titulado “Aplicación de la Ley de Cuotas en los cursos de Derecho y Medicina de la Universidad Federal de Rondônia, campus de Porto Velho: política de acción afirmativa para la justicia social con equidad”, tesis defendida por Eliane Bastos en 2018.



cuestión de la desigualdad racial en Brasil, el citado presidente acogió las cuestiones relacionadas con las acciones afirmativas, lo que llevó a Brasil, a partir del año 2000, a experimentar la creación e implementación de acciones reparadoras, culminando en experiencias de acciones afirmativas en el ámbito del Ministerio de Agricultura, del Supremo Tribunal Federal, del Ministerio de Justicia y de la Administración Federal.

Hernandez (2017) también señaló que, en 2002, la Ley nº 10.558 creó el Programa Diversidad en la Universidad, en el ámbito del Ministerio de Educación, con el propósito de implementar y evaluar estrategias para promover el acceso a la educación superior de personas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente afrodescendientes e indígenas brasileños. El autor también aseguró que, así como el gobierno federal, los gobiernos locales comenzaron a implementar programas de acción afirmativa, como fue el caso de estados como Río de Janeiro en 2000, Rio Grande do Sul, Distrito Federal (Universidad de Brasilia/UNB) y Bahía (Universidad Federal de Bahía/BA). Y finalmente, el 29 de agosto de 2012, se aprobó la Ley 12.711, que pasó a regular el ingreso a los cursos de grado en las IES públicas, reservando el 50% de las plazas para estudiantes de escuelas públicas brasileñas.

De esa manera, se advierte que una cuestión importante que es necesario destacar es que, en principio, la Ley 12.711, como dejó claro Santos (2020), tiene como criterio excluyente que, para ser sujeto de derechos en el marco del sistema de cupos establecido en dicha ley, el alumno debe provenir de una escuela pública. Así, se entiende que la Ley 12.711, en primer lugar, es una ley de carácter social, reservando, dentro de los cupos, otros subcupos en la cantidad del 50% reservados para personas que cursaron la enseñanza media en el sistema público.

2.1 Concepto de heteroidentificación

En cuanto al ingreso a los cursos de graduación por cupos, como observa Santos (2020), cabe destacar que han existido intentos de fraude en los subcupos étnico-raciales de las universidades federales, y para evitar dichos fraudes y/o presuntos fraudes, el autor destaca que las universidades públicas, presionadas principalmente por movimientos sociales negros, por estudiantes negros organizados, no necesariamente por colectivos, y por profesores, o incluso por investigadores negros, específicamente aquellos que forman parte de los Centros de Estudios Afrobrasileños - NEABs, entre otros actores sociales, han buscado denunciar los fraudes y solicitar la creación de Comités de Verificación de la Autodeclaración Étnico-Racial y/o Comités de Validación de la Autodeclaración Étnico-Racial como medio de seguimiento y/o control de las políticas públicas conforme a lo determinado por la Ley nº 12.711/2012 (p. 15). Así, respecto al concepto de heteroidentificación, Santos (2020) señala que se entiende como:

[...] uno de los mecanismos de seguimiento o control social de una política pública, la reserva de subcupos para estudiantes negros, pardos e indígenas, que fue instituida por la Ley nº 12.711/2012. En otras palabras, estas comisiones son uno de los mecanismos que buscan prevenir el mal uso de este tipo de políticas públicas. (Santos, 2020, p. 16)

Para Santos (2021, p. 17), en relación a los mecanismos de seguimiento, existen al menos dos tipos de comités de heteroidentificación en las universidades públicas federales, a saber: comités de verificación de supuestos fraudes cometidos por estudiantes (blancos/as o amarillos/as) en la universidad en subcupos étnico-raciales; y los comités que validan la autodeclaración étnico-racial de los estudiantes que solicitan subcupos étnico-raciales también en las universidades. Según el autor, el primero es provisorio y fue creado después de denuncias hechas al Ministerio Público Federal – MPF, sobre “presuntos” fraudes por parte de estudiantes blancos/amarillos de vacantes destinadas a negros/pardos/indígenas. Santos destaca que estas comisiones tienen una función fiscalizadora y represiva, y son necesarias para verificar si hubo o no apropiación indebida de plazas destinadas a estudiantes negros, pardos e indígenas en los cursos de graduación de las universidades.

En el caso de las comisiones de validación de la autodeclaración étnico-racial de los estudiantes postulantes a subcupos para negros, el autor resalta que estas comisiones son permanentes y tienen una función preventiva, es decir, si las universidades quieren tener mecanismos de control y seguimiento de la política pública establecida por la Ley nº 12.711/2012, especialmente mientras esté vigente el establecimiento de subcupos para estudiantes negros, mestizos e indígenas, estas comisiones pueden/deben funcionar para prevenir intentos de fraude en la inscripción de candidatos a los citados subcupos. Respecto al tema de los comités de heteroidentificación creados e implementados por la UNIR, cabe destacar que estos se denominan Comité de “Validación y Verificación de Autodeclaración de Color, Identidad Étnica y Pertenencia”, de esta manera, las personas que forman parte de estos comités realizan la verificación y validan la autodeclaración presentada por la persona que postuló a una plaza en los cursos de graduación de la Institución.

Por lo tanto, para realizar el trabajo de los comités de heteroidentificación de la Fundación Universidad Federal de Rondônia, la Resolución 577, de 29 de septiembre de 2023, reglamentó y/o instituyó la Política de Admisión a los cursos de graduación, la Política de Acción Afirmativa e Inclusión, y reglamentó el procedimiento de Heteroidentificación, Validación y Verificación de la Autodeclaración de Identidad Étnica, Color y Pertenencia. Respecto a las modalidades relacionadas con el proceso de selección para el ingreso en 2024, se reservaron vacantes para la Ley de Cuotas, para la Política de Acción Afirmativa e Inclusiva en la Unir-PAAI², y para la amplia

² Sobre el tema, cabe destacar que el ingreso al PAAI fue regulado por la CONVOCATORIA Nº 01/2024/PROGRAD/UNIR DE 11 DE ENERO DE 2024, PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PARA CUBRIR VACANTES EN LAS CARRERAS PRESENCIALES DE GRADUACIÓN DE LA UNIR - (POLÍTICA DE ACCIÓN AFIRMATIVA E INCLUSIÓN DE LA UNIR). - PAAI) PSD-PAAI UNIR/2024. Disponible en: https://processoseletivo.unir.br/uploads/58814968/arquivos/PS_UNIR_2024___Processo_Seletivo_Discente_2024___Politica_de_Acao_Afirmativa_e_Inclusao_da_UNIR___PAAI___1235373726.pdf. Acceso en: 05 de mayo. 2024. De esta forma, el PAAI se destina a Reservas Indígenas – RI: Pueblos indígenas pertenecientes a grupos étnicos indígenas en territorio brasileño, transfronterizo o transnacional; Reserva Quilombola - RQ: Quilombolas que pertenecen a la Comunidad Quilombola reconocida por la Fundación Cultural Palmares; Reserva de Poblaciones Rurales - RP: Poblaciones Rurales, pertenecientes a comunidades rurales (agricultores familiares, ribereños, aparceros, arrendatarios, extractivistas, pescadores artesanales, asentados y campestres de la reforma agraria, trabajadores asalariados rurales, residentes en Unidades de Conservación definidas por el Sistema Nacional de Unidades de



competencia. Cabe mencionar que los comités de heteroidentificación que se crearon al amparo de la referida resolución, tuvieron sus actividades limitadas a la reserva de plazas para la Ley de Cuotas, y para la Política de Acción Afirmativa e Inclusiva en la Unir-PAAI. En este sentido, cabe señalar que tanto las vacantes para la Ley de Cupos como para el PAAI fueron reguladas mediante convocatorias distintas.

3. LOS MATICES PARA LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS TABLEROS DE HETEROIDENTIFICACIÓN EN LA UNIR – PS/2024

Para abordar la cuestión de los comités de heteroidentificación en el ámbito de la UNIR, se destaca que a finales de 2021, según Dutra y Costa (2021, p. 10), la UNIR creó un Grupo de Trabajo cuyo propósito fue estudiar la viabilidad de implementar comités de heteroidentificación para actuar en los procesos de selección para cursos de graduación y posgrado en la UNIR, con el fin de prevenir fraudes y asegurar la efectividad de las políticas de acción afirmativa con énfasis en el color/raza. Así, según los autores, el GT fue instituido por la Ordenanza nº 647, de 16 de noviembre, y contó con la participación de tres profesores, un estudiante y dos técnicos, quienes, del 17 de noviembre de 2021 al 18 de febrero de 2022, se dedicaron a estudios sobre la viabilidad de la implementación del procedimiento de heteroidentificación de candidatos negros, y a definir criterios en el ámbito de los procesos de selección para el ingreso a los cursos de graduación y posgrado de la Fundación Universidad Federal de Rondônia.

De esta forma, Dutra y Costa señalaron que al final del trabajo, el GT sugirió un proyecto de resolución y un Edicto de Convocatoria Pública para la composición de los Consejos de Heteroidentificación en el ámbito de la Fundación Universidad Federal de Rondônia. Así, según los autores, el prototipo de Resolución tendría como objetivo regular la creación de los Comités de Heteroidentificación que trabajarían con la UNIR el proceso de identificación complementaria de aspirantes a plazas de educación superior en la referida institución, a partir de la autodeclaración de los candidatos que se declararon negros o pardos en las convocatorias de admisión a cursos de graduación y posgrado de la referida institución. Sobre el tema, luego de un amplio debate en instancias superiores de la UNIR, a finales de 2023 se aprobó una resolución que acogió otras demandas además de la cuestión raza/color y que regulaba únicamente las asignaturas en el ámbito de la carrera de graduación en la citada institución.

En lo que se refiere a la implementación de políticas de acción afirmativa en la educación superior, la Resolución Nº 577, DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2023, incluyó a los estudiantes que frecuentaban la escuela en escuelas públicas, cumpliendo con la reserva de plazas teniendo en cuenta cuestiones de raza/color, educación rural/riberense, quilombolas, indígenas, personas con

Conservación de la Naturaleza (SNUC), caçaras, caboclos y otros que producen sus condiciones materiales de existencia a partir del trabajo en el campo; Reserva de Personas Trans – RT: Personas trans (travestis y transexuales); y Reserva para Personas con Discapacidad - RPcD: Personas con Discapacidad. Para todas las vacantes, los interesados deben haber concluido íntegramente la enseñanza media en el sistema público (municipal, estatal o federal) u obtenido la certificación de enseñanza media a través del ENEM o de exámenes oficiales (ENCCEJA y otros).



discapacidad y también la población LGBTQIA+. Por otro lado, por recomendación del Ministerio Público³ se incluyó un bono para los estudiantes de escuelas públicas. En este sentido, con base en la referida resolución, la UNIR, a través de la PROCEA, realizó una convocatoria pública [nº 01/2023/PROCEA] para la presentación de manifestaciones de interés de personas para componer los Comités y/o Juntas de Heteroidentificación, Validación y Verificación, así como las Comisiones Apelación. Así, para ello, la citada prorectora puso a disposición un formulario a través de *google forms*, solicitando que los inscritos faciliten: nombre, CPF, teléfono, correo electrónico, formación/profesión, ubicación, vínculo con UNIR o si pertenecen a la comunidad externa. Luego, en el mismo formulario, sugirió seis grupos de trabajo diferentes para que la persona eligiera. De esta manera la persona podría marcar más de un grupo de trabajo. Una vez llenado la información solicitada, las personas también debían informar si estaban vinculadas a alguna institución, entidad o movimiento social de acuerdo al área temática para la cual se habían registrado. Por último, los solicitantes deberían describir brevemente sus experiencias de trabajo en el área/tema que han elegido. Luego de realizar todos estos procedimientos, y con base en la lista de candidatos inscritos, se formaron cinco comités para trabajar con las categorías de personas negras y pardas, tres para indígenas, una para quilombolas, una para personas rurales, una para personas trans (travestis y transexuales) y una para personas con discapacidad. Para todos estos comités se crearon comisiones de apelación.

Respecto a las experiencias de los comités de heteroidentificación en la UNIR, cabe destacar que se dispuso de apoyo virtual para llevar a cabo el trabajo realizado, siendo un grupo de *WhatsApp* el medio más efectivo. Cabe señalar que se realizaron dos reuniones de capacitación, una el 5 de febrero de 2024, con duración de cuatro horas, donde se delinearon aspectos de la construcción del pensamiento social brasileño, destacando especialmente cómo el proceso de blanqueamiento de la población brasileña se produjo y dejó sus influencias en el comportamiento brasileño, y otra reunión tuvo como objetivo abordar cuestiones técnicas, respecto a la documentación que debe ser completada por el presidente de las juntas, y que debe incluirse en un proceso puesto a disposición a través del SEI⁴. Otro encuentro con temas más específicos se realizó el 6 de febrero de 2024, también con una carga horaria de ocho horas para abordar cuestiones relativas a las poblaciones indígenas, quilombolas, ribereñas y trans. En cuanto a la implementación de los comités de heteroidentificación en la PS/2024, cabe destacar que el trabajo se realizó de forma virtual, lo que se puede observar en los detalles del trabajo realizado y/o la metodología seguida por el Comité 1, objeto de este estudio, que verificó y validó [o no] la autodeclaración de personas negras/morenas que postularon a plazas en cursos de graduación en la PS/2024/UNIR.

3.1 Comité 1 – la experiencia

³ Recomendación del Ministerio Público Federal en el oficio nº 874/2020/GAB/PRDC/RLPBO y Recomendación 1/2022/MPF/PRRO/GABPRDC que sugirió un Bono Estatal en cursos de la UNIR;

⁴ SEI es un sistema de información electrónico utilizado en la gestión de diversas instituciones públicas para gestionar documentos y procesos digitales, dando dinamismo a la vida laboral en estos espacios.



En ese sentido, el Comité 1, luego de las orientaciones recibidas en el proceso de capacitación, creó dos entornos virtuales para realizar las actividades correspondientes a la verificación y validación de la autodeclaración de las personas negras/pardas que participaron en la PS/2024. Así, para llevar a cabo el trabajo del mencionado comité, se creó una sala de espera denominada “Sala Ambiente 1”, y otra sala para realizar la entrevista de validación y verificación denominada “Sala Ambiente 2”. Así, se hace constar que, respecto de los ambientes creados, se decidió que en la sala “Ambiente 1”, las personas convocadas para registro ingresarían a la referida sala y esperarían para acceder y/o ser dirigidas a la sala “Ambiente 2”. Finalmente, se envió un aviso/convocatoria vía correo electrónico a todas las personas convocadas para registro y bajo responsabilidad del Comité 1, conteniendo información como: fecha, hora y enlaces para acceder a las salas, donde serían sometidos a la validación y verificación de su autodeclaración de color/raza.

3.2 El trabajo del Comité 1

Respecto al trabajo realizado por los comités, es importante resaltar que cada uno de ellos eligió, dentro del cronograma establecido en la Convocatoria PS/2024, la fecha y hora en que las personas convocadas serían sujetas a validación y verificación en entrevista. Así, en relación a los cupos reservados para personas que se autodeclaran negras y mestizas, se convocó a alrededor de 800 candidatos para validación y evaluación, los cuales fueron divididos en 5 comités. En este sentido, el Comité 1 recibió un total de 160 candidatos para su análisis, divididos en dos partes. En el primero se llamó a 86 personas aprobadas para validación y verificación, en el segundo se llamó a otras 52 personas que estaban en lista de espera. De esta manera, de las 160 personas convocadas, 22 de ellas tuvieron sus nombres replicados, lo que restó únicamente 138 personas restantes convocadas para el Comité 1 para realizar el análisis. Así, el citado comité se reunió en los periodos de la mañana y la tarde de las fechas 23, 24 y 29 de febrero, y el 4 de marzo para realizar las entrevistas. Por tanto, vale la pena destacar que, para comprender el procedimiento seguido en las entrevistas mencionadas, el siguiente tema ayudará al lector a comprender sus matices.

3.3 La entrevista

En este tema se presenta cómo se desarrolló el punto más importante del trabajo realizado por el Comité 1, que es la entrevista. En este sentido, se advierte que el momento en que se realiza la referida entrevista representa el ápice del proceso vivido porque pone en juego a todos los sujetos, como son los integrantes del comité y la persona convocada. Así, se entiende que es en este momento que la política de acción afirmativa se hace efectiva, o/y muestra su eficiencia/eficacia, pues validará el ingreso de sujetos por ley y de hecho a construir su trayectoria académica y profesional a través de una carrera de graduación en la educación superior. Respecto a la entrevista, como ya se ha comentado, ésta se realizó de forma virtual, donde se desarrolló todo el trabajo realizado por los comités de heteroidentificación de la UNIR. En este sentido, en el caso del Comité 1, como se explicó anteriormente, se utilizaron preguntas y la Declaración de



Validación y Verificación de la autodeclaración de color/raza firmada por las personas postulantes a las vacantes, tan pronto ingresaron a la sala virtual. Así, cabe destacar que el Comité 1 contó con la participación de un presidente, un vicepresidente y un vocal titular. Respecto a la entrevista, tan pronto la persona ingresó a la sala, el presidente le solicitó encender la cámara, luego solicitó permiso para grabar la acción/entrevista de la siguiente manera: “Fulano, ¿permite que nuestro equipo grabe su entrevista para fines de registro?” Si la persona estaba de acuerdo, el vicepresidente del comité le hacía otras preguntas: ¿Confirma su autodeclaración de color/raza? Entonces, ¿cómo te declaras en relación a tu color? Y, por último, el tercer miembro del comité solicitó a la persona entrevistada que dijera su nombre completo, sacara su identificación y la acercara a la cámara de la pantalla de la computadora y/o celular para que el comité pudiera apreciarla. Una vez realizados estos procedimientos, se le informó al candidato que el panel estaba satisfecho y que podía retirarse de la sala.

En vista de esto, tan pronto como la persona dejaba la sala, el comité decidía, ya sea conceder la decisión, donde la persona fue reconocida como “negra y/o morena”, o rechazar la decisión, donde el comité no reconoció y/o no validó la autodeclaración de color/raza de la persona”⁵ construyendo un argumento con base en el inciso 5.6.2, del ítem 5 de la Convocatoria N° 03/2024/PROGRAD/UNIR, explicando que al no observarse las características del individuo, predominantemente el color de piel, textura del cabello, forma de la nariz y apariencia de los labios como expresiones fenotípicas de “pardo/negro” descrito en el inciso en cuestión, la solicitud fue denegada. Una cuestión a destacar es que en el trabajo que realiza el panel sólo se deben tomar en consideración aspectos relacionados con el fenotipo, nada más.

3.4 Análisis sobre el proceso vivenciado por la UNIR, a partir de la experiencia del Comité 1

En cuanto a las políticas de acción afirmativa en el ámbito de la UNIR, en lo que corresponde a la aplicación de la Ley 12.711, se observa que los comités de heteroidentificación recién fueron instalados a fines de 2023, como se destacó anteriormente. De esta manera, se observó que, para llevar a cabo los comités antes mencionados, esta institución no construyó una organización estructural que pudiera manejar todo el proceso, y en ese sentido, PROCEA solo contó con dos técnicos para gestionar todo el proceso, y con los comités que estuvieron conformados por al menos tres miembros como lo exige la Resolución 577. En este sentido, también se observó que la falta de una estructura mínima impedía que el proceso resultara en un buen trabajo. En este tema, se supone que quizá lo que minimizó los mayores problemas fue la realización de los exámenes de forma virtual. Respecto a las entrevistas, cabe destacar que, para las fechas reservadas, específicamente por el Comité 1, asistió al menos el 55% de los convocados. Por otra parte, se evidenció que, con base en los resultados del trabajo realizado por el mencionado comité, se asume que la política de cupos en la UNIR ha sido eficiente, sin embargo,

⁵ Al inscribirse para PS/UNIR/2024, la persona debe completar y firmar un documento llamado “autodeclaración de negro o pardo” declarando su color/raza, para postularse a las vacantes reservadas para estas categorías de raza/color.



no ha sido efectiva, pues hasta septiembre de 2023 no existía un mecanismo para prevenir presuntos fraudes como lo advirtió el MPF a través de recomendaciones. Otro argumento que ayuda a demostrar la ineficacia de las políticas antes mencionadas dentro de Unir fue el importante número de candidatos que se autodeclararon negros y estuvieron ausentes durante el período de entrevistas. En relación a las personas que se autodeclararon pardas, se observó que hubo una participación masiva en las diversas gradaciones del colorismo. En este sentido, la experiencia vivida por el Comité 1 permitió observar que un mayor número de personas autodeclaradas como pardas han sido alcanzadas por la referida Ley de Cupos, y un número insignificante de personas que se declaran negras han podido participar del proceso en cuestión.

De esa manera, respecto al alcance limitado de las personas que se autodeclaran negras en PS/UNIR/2024, se plantearon algunas hipótesis. Por lo tanto, se sugiere que estas personas posiblemente no estén escolarizadas, o que no tengan acceso a la información (enlaces/inscripción) o a los medios para inscribirse (celulares, computadoras, etc.)

Otra cuestión que se planteó como obstáculo para que las personas autodeclaradas negras falten a las entrevistas podría ser el hecho de que se encontraban trabajando, ya que los comités se desarrollaban durante el día. Respecto a este detalle, cabe resaltar que la realización de la evaluación el día sábado permitió que un mayor número de personas participaran y asistieran a las entrevistas realizadas por el Comité 1, así, de las 27 personas convocadas por el Comité 1, en el periodo matutino del día sábado, 18 asistieron, faltando únicamente 9.

Finalmente, al final de los trabajos del Comité 1, se produjeron algunas directrices que sugieren la construcción de una estructura para la realización de comités de heteroidentificación en la Fundación Universidad Federal de Rondônia en los próximos procesos de selección. En este sentido, se sugiere que la UNIR, con el fin de optimizar el trabajo de los procesos de selección a realizar, construya la siguiente estructura: un Comité Organizador General del proceso de selección, dos o más comités de heteroidentificación por centro/Campus, que las entrevistas de validación/medición de la autodeclaración de raza/color se realicen de forma presencial, y en fin de semana (sábado y domingo), y que todo el material que vaya a utilizar el comité en el desarrollo del trabajo esté organizado en formato impreso (listas de asistencia, registros individuales y actas finales). Un tema fundamental a implementar es también establecer contacto con asesores universitarios que ya tengan experiencia en la realización de comités de heteroidentificación para que colaboren en el proceso de formación en esta primera etapa.

4 CONSIDERACIONES FINALES

Con base en la experiencia adquirida con la implantación y puesta en marcha de comités de heteroidentificación en el ámbito de la Fundación Universidad Federal de Rondônia, se considera que la citada institución ha realizado esfuerzos para combatir los presuntos fraudes conforme lo recomendado por el MPF. Se considera también que el cambio de mentalidad del equipo gestor, tras una nueva elección para el rectorado, ha marcado un camino armonioso en el campo de las políticas, al menos en lo que se refiere a la creación de grupos de trabajo, producción de estudios



y construcción de marcos jurídicos que regulen aspectos concernientes a la Ley 12.711, como en el caso de la institución de juntas de heteroidentificación en los procesos de selección para los cursos de grado de la UNIR.

También se considera importante que la institución cree una estructura capaz de manejar el proceso de realización de los comités antes mencionados, con la creación de al menos una coordinación de acciones afirmativas con recursos destinados a realizar acciones de capacitación, en los aspectos estructurales e intelectuales de las personas que formarán parte de los comités, pues como se observó, muchas de estas personas que vienen de los movimientos sociales necesitan viajar, ausentarse del trabajo y esto genera costos.

Volviendo al objetivo de este estudio, que es comprender cómo el trabajo realizado por un comité de heteroidentificación puede ayudar a pensar los caminos que la UNIR debe seguir para que aquellos que se inscribieron para ingresar a la educación superior con base en la Ley 12.711/2012, en las categorías de raza/color “negro/pardo”, vale destacar que la experiencia del Comité 1 generó una serie de contribuciones en términos de establecer una estructura organizativa, capacitación dentro de los aspectos históricos, culturales y técnicos que puedan ayudar en la realización del trabajo de los comités de heteroidentificación en futuros procesos de selección para los cursos de grado de la UNIR. Finalmente, se considera que este estudio contribuye y abre caminos para otras investigaciones que busquen comprender la dinámica de las políticas de acción afirmativa en el ámbito de la UNIR, en los más diversos cursos, proporcionando una oportunidad para comprender cuestiones relativas a la presencia de personas negras y pardas desde el punto de vista de la Ley 12.711.

5 REFERENCIAS

- Brasil. (1969). *Decreto 65.810, de 08 de diciembre de 1969*. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html.
- Brasil. (2012). *Presidencia de la República. Ley nº 12.711 de 29 de agosto de 2012. Dispone sobre el ingreso en las universidades federales y en las instituciones federales de enseñanza técnico de nivel medio*. Brasilia, DF, 2012. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm.
- Dutra, P. S., Costa, R. A. (2022). Políticas de acción afirmativa y enseñanza superior: matices sobre la institución de los comités de heteroidentificación en la Universidad Federal de Rondônia y Universidad Federal de Amazonas. *Revista de Educación Pública*, ene/dic, p. 1-17.
- Fundación Universidad Federal de Rondônia. (2024). *Convocatoria nº 01/2024/prograd/unir de 11 de enero de 2024, proceso selectivo discente para relleno de cupos en los cursos presenciales de graduación de la unir - (política de acción afirmativa e inclusión de la unir - paai) psd-paai unir/2024*. Disponible en: https://processoseletivo.unir.br/uploads/58814968/arquivos/PS_UNIR_2024___Processo_Sel



etivo_Discente_2024__Politica_de_Acao_Afirmativa_e_Inclusao_da_UNIR___PAAI__1235373726.pdf.

Fundación Universidad Federal de Rondônia. (2024). *Convocatoria nº 02/2024/prograd/unir de 12 de janeiro de 2024. Processo seletivo discente para relleno de cupos en los cursos presenciales de graduación de la unir psd unir/2024*. Disponible en: https://processoseletivo.unir.br/uploads/58814968/arquivos/PS_UNIR_2024_%E2%80%933_Processo_Seletivo_UNIR_2024__Vagas_Reservadas_para_Cotas_e_Ampla_Concorrencia_996954352.pdf.

Fundación Universidad Federal de Rondônia. (2024). *RESOLUÇÃO Nº 577, DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2023*. Disponible en: https://secons.unir.br/uploads/ato/SEI_UNIR___1502793___Resolucao_1024528058.pdf.

Hernández, T. K. (2017) Subordinación racial en Brasil y en la América Latina: el papel del Estado, el derecho Consuetudinario y la nueva respuesta de los Derechos Civiles / Tanya Katerí Hernández; traducción Arivaldo Santos de Souza, Luciana Carvalho Fonseca. – Salvador: EDUFBA.

Santos, S. A. dos. (2021) Comisiones de Heteroidentificación Étnico-Racial: *¿locus de vergüenza o de control social de una política pública?* Social en Cuestión - Año XXIV - nº 50 – Mayo/Ago., pp. 11-62.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Dutra, P. S. (2025). Comité de heteroidentificación de la universidad federal de rondônia: políticas raciales en educación y sus desafíos. *Holos*, 3 (41), 1 – 13. <https://doi.org/10.15628/holos.2025.18556>

SOBRE EL AUTOR

P. S. DUTRA

Doctor en Educación por la Universidad Federal Fluminense, Máster en Educación por la Universidad Federal de Mato Grosso, Licenciado en Pedagogía por la Universidad Federal de Rondônia. Profesor adjunto en la Universidad Federal de Rondônia, donde imparte clases en el programa de pregrado de Pedagogía. Dirige el Grupo de Estudio e Investigación sobre Relaciones Raciales y Migración y es miembro de la Asociación Brasileña de Investigadores Negros (ABPN) y de la Red de Investigación, Docencia y Extensión en Educación de las Regiones Centro-Oeste y Norte de Brasil y de América Latina (RECONAL-Edu). Email: paulodutra@unir.br

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5507-2744>

Editor(a) Responsable: Francinaide de Lima Silva Nascimento

Árbitros Ad Hoc: Regiane Cristina Custódio y Valéria Manna Oliveira





Recibido 26 de abril de 2025

Aceptado: 16 de noviembre de 2025

Publicado: 16 de diciembre de 2025

