

Resumen

Se analiza la importancia y la evolución políticas de las acciones afirmativas en la educación superior en Estados Unidos. Se acoge esta experiencia porque ha influido en algunos países interesados en proporcionar, a los ciudadanos históricamente excluidos, igualdad social de oportunidades en el acceso a la educación superior, con miras a que tengan movilidad social. En primer lugar, se hace una reconstrucción de los principales hitos que influyeron en la concepción de las acciones afirmativas en el contexto laboral y después en el de la educación superior. Ulteriormente se muestran las controversias y decisiones legales que se han adoptado en algunos estados con las acciones afirmativas en educación superior. Por último, los resultados hallados en estudios sobre los desempeños académicos y profesionales de la población que ha sido beneficiada con las acciones afirmativas.

Palabras clave: educación superior, acción cultural, política de desarrollo, política educativa, Estados Unidos (fuente: Tesoro de la Unesco).

Las acciones afirmativas en educación superior: el caso de los Estados Unidos*

Affirmative Action in Higher Education: The Case of the United States

Ações afirmativas na educação superior: o caso dos Estados Unidos

Jorge Enrique Celis-Giraldo

Magíster en Sociología.

Investigador. Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia.

jencelsg@gmail.com

* El presente artículo se elaboró en el marco del estudio contratado por el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - Mariano Ospina Pérez-Icetex (ICETEX), en el 2007, al Centro de Investigaciones para el Desarrollo, de la Universidad Nacional de Colombia (CID), denominado *Gasto educativo e impacto en el ingreso familiar, caracterización de estrategias institucionales complementarias al crédito educativo que inciden en la permanencia e inclusión social de los jóvenes en la educación superior*.

Abstract

The importance and development of policies for affirmative action in higher education in the United States are analyzed in this article. The U.S. experience is selected because it has influenced a number of countries that seek to provide historically excluded citizens with equal opportunities for access to higher education, in the interest of their social mobility. The article begins with a look back at the milestones that affected the concept of affirmative action, first in the context of jobs and later in higher education. The controversies and legal decisions adopted in some states with affirmative action in education are considered, along with the results of studies on the academic and professional development of those who have benefitted from affirmative action.

Key words: Higher education, cultural action, development policy, education policy, United States (Source: UNESCO Thesaurus).

Resumo

Neste artigo se analisam a importância e a evolução políticas das ações afirmativas na educação superior nos Estados Unidos. Recolhe-se esta experiência pela sua influência em muitos países interessados em dar igualdade social de oportunidades aos cidadãos excluídos tradicionalmente do acesso à educação superior, a fim de que tenham mobilidade social. Primeiro se reconstruem os principais marcos que influenciaram na conceição das ações afirmativas no contexto de trabalho; depois, mostram-se as controvérsias e decisões legais, adotadas em vários estados, respeito da educação superior. Por último, revelam-se os resultados de estudos sobre desempenhos acadêmicos e profissionais da população beneficiada pelas ações afirmativas.

Palavras-chave: educação superior, ação cultural, política de desenvolvimento, política educativa, Estados Unidos (fonte: Tesouro da Unesco).

Recibido: 2008-12-01 • Aceptado: 2009-07-31

ISSN 0123-1294. educ.educ., agosto 2009, volumen 12, número 2, pp. 103-117

Orígenes de las acciones afirmativas en Estados Unidos

De acuerdo con Critzer y Rai (2000), la historia de la acción afirmativa comienza después de la Guerra Civil, en 1865, con la inclusión de la decimotercera enmienda de la constitución, que estipuló que “ni la esclavitud ni la servidumbre involuntaria [...] podrán existir en los Estados Unidos o en ningún lugar sujeto a su jurisdicción”. Declarar la esclavitud como un delito contra los derechos del ciudadano permitió que los negros encontraran una solución a la discriminación. Sin embargo, fue necesario esperar casi cien años para que se tomaran acciones más eficaces contra el flagelo de la discriminación, no solo racial sino también la originada por el sexo, nacionalidad y clase social.

La primera mención a la acción afirmativa, en el contexto legal, fue hecha en la Orden Presidencial 10925 de 1961, emitida por John F. Kennedy (Moses, 2001). Esta obligaba a los contratistas del gobierno federal a utilizar “acciones afirmativas para asegurar que los funcionarios y empleados sean bien tratados durante su contrato sin tener en cuenta su raza, credo, color o nacionalidad” (Executive Order 10925, marzo 6, 1961).

Durante este periodo, el movimiento por la defensa de los derechos civiles, liderado por Martin Luther King, Jr., exigía pruebas más tangibles contra la segregación racial y de clase social, los derechos de la mujer, las minorías de inmigrantes y negros (Williams, 2006: 45). Uno de los resultados de este movimiento se evidenció en la Ley de los Derechos Civiles, firmada en 1965 por Lyndon Johnson, en el marco de lo que se denominó *La gran sociedad y los programas de lucha contra la pobreza*, cuyos objetivos eran “ayudar a las personas de bajos ingresos por medio de programas de educación y salud, estimular la economía con nuevos trabajos, remover las barreras de raza y sexo mediante oportunidades de educación y empleo” (Moses, p. 7). La mencionada ley fue un respaldo legal para la acción

afirmativa, en especial los títulos VI y VII, en los cuales se estableció que las entidades que recibieran ayudas federales no podrían discriminar a un ciudadano por cuestiones de raza, color, religión, sexo o nacionalidad.

En el marco de los derechos civiles, Johnson emitió la Orden Presidencial 11246 de 1965, que estableció la política de EEOC (Equal Opportunity Employment), la cual sirvió para ratificar la de Kennedy¹. Esta orden fue conocida como el origen de la política federal de acción afirmativa (Moses, 2001) y consagró la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, encargada de vigilar y recibir cualquier tipo de queja con relación a la discriminación racial laboral. La acción afirmativa se definió como “aquellas acciones orientadas por las que un contratista, en virtud de sus contratos, debe tomar para asegurar iguales oportunidades de empleo. [...] Un programa de acción afirmativa es una serie de procedimientos específicos y dependientes en resultados a los que se compromete un contratista para poner toda su buena fe” (Holloway, 1989. Citado en Tierney, 1997: 167). La aplicación de acciones afirmativas se hizo en primer lugar en el contexto laboral, en especial con los contratistas federales, puesto que “a cada contratista federal con 50 o más empleados, y con US\$50.000 o más en contratos gubernamentales, se le exige desarrollar un plan de acción afirmativa” (Executive Order 11246 de 1965). Por tal razón, las acciones afirmativas se asumieron como un principio legal por parte de las empresas, que debían cumplir para evitar sanciones.

Las críticas no se hicieron esperar. Los detractores argumentaron que la acción afirmativa se asemejaba a un sistema de cuotas: garantizaba un determinado número de puestos para empleados pertenecientes a una minoría, sin tener en cuenta

¹ En 1967 se aprobó una adenda a la Orden Presidencial 11246, mediante la Orden Presidencial 11375, para cubrir también a las mujeres (Holzer & Neumark, 2000: 485).

las *destrezas* de los candidatos, violando así la carta de derechos civiles. El contratista disponía de unos cupos para evitar sanciones del gobierno, pero tal situación suponía un alto grado de discriminación, con respecto a los ciudadanos que eran más idóneos para ocupar ciertos cargos que los provenientes de las minorías.

La acción afirmativa tuvo su mayor desarrollo en la presidencia de Richard Nixon. “La acción afirmativa fue formulada por la Administración Nixon, centrada en lo empresarial, como una estructura de incentivos para estimular a que los contratistas repensaran la forma como las alianzas eran desarrolladas, y cómo los mecanismos de redes sociales le negaban significativas oportunidades a las minorías y mujeres. [...] La acción afirmativa reflejaba la visión de la Administración Nixon de que los dólares federales debían ser gastados de tal forma que estimularan a los contratistas y empleadores a evaluar las posibilidades de empleo y determinar el grado en que existían barreras que impidiesen de manera injusta la participación plena de los grupos tradicionalmente excluidos” (Williams, p. 42). Nixon, para solucionar las críticas sobre la discriminación generada por la acción afirmativa, estableció en 1970 la Philadelphia Order. En ella se exigió definir metas y calendarios para la adopción de la acción afirmativa. Los contratistas estaban obligados a diseñar un proyecto que diera cuenta de las capacidades exigidas a los candidatos y al mismo tiempo definiera el proceso de contratación para candidatos de grupos minoritarios. Este plan de contratación debía pasar por estudios del gobierno, para determinar cuáles contratistas cumplían sus compromisos con respecto a la contratación de grupos minoritarios.

No obstante, en las empresas privadas la acción afirmativa perdía su alcance. Por tal motivo, los ciudadanos pertenecientes a grupos minoritarios se encargaron de iniciar procesos judiciales ante las cortes estatales y federales. Las quejas recibidas

durante los primeros años de servicio de la EEOC superaron las 150.000. Muchas de estas terminaron en pleitos legales, que en su mayoría daban la razón a los demandantes. De igual manera, el Departamento de Trabajo creó la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales, que se encargó de “recolectar registros de empleo por raza, usándolos para evaluar las prácticas de contratación” (Cohen & Sterba, p. 193).

Uno de los pleitos más representativos contra la acción afirmativa fue el de *Griggs vs. Duke Power Company*, en 1971. Luego de la firma del acta en 1965, la compañía estableció una política de promoción para todos los departamentos, excepto para el de los trabajadores negros. Para poder acceder a dicha promoción, debían tener un título de educación secundaria. Dado que la mayoría de ellos no cumplían con este requisito, sus aspiraciones se vieron truncadas. La Corte Suprema falló a favor de los negros, y adujo que se debían adoptar políticas de acción afirmativa para su promoción. Esa decisión exigió a Duke Power tener en cuenta que el diseño de los exámenes de promoción debía ser “razonablemente relacionado” con el trabajo que fuese solicitado por los representantes de estos grupos (Cohen & Sterba, 2003).

Ocho años después de la ratificación presidencial de Nixon, sobre la acción afirmativa contra el sistema de cuotas, el caso *Regents of the University of California vs. Bakke*, en 1978, revivió la misma discusión, ahora en el contexto de la educación superior. El pleito consistió en que la Escuela de Medicina de Davis, adscrita a la Universidad de California, inició un programa de compensación para los grupos minoritarios que no eran representativos. El programa consistía en que de los cien cupos que se abrían por año para el programa de medicina, dieciséis estaban reservados para candidatos de grupos étnicos. Para tal fin, se crearon dos comités: el primero se concentraba en el grupo general de candidatos blancos, a quie-

nes se les exigía un promedio de notas, cartas de recomendación, pruebas de trabajo extracurricular con la comunidad y una entrevista. En números, el resultado de este proceso debía oscilar entre los 500 puntos GPA (Grade Point Average); el segundo seleccionaba a los candidatos de grupos étnicos. El proceso tenía una exigencia mucho menor que la aplicada al grupo general de blancos. Aunque se tenían en cuenta los requisitos mencionados, la importancia de la selección radicaba en el *color de piel* o la *pertenencia a un grupo minoritario*.

Allan Bakke, de ascendencia caucásica, presentó los exámenes de selección para los años 1973 y 1974. De acuerdo con el comité evaluador, Bakke no cumplía con la calificación requerida para la admisión. Al enterarse sobre el programa de admisión para grupos minoritarios, y al comprobar que sus resultados superaban los de los candidatos escogidos por el segundo comité, Bakke decidió interponer una denuncia ante la corte del Estado de California, y argumentó que su admisión había sido negada por su raza. La defensa de la Universidad de California se basó en dos argumentos: el primero se fundamentó en que ella estaba en la obligación de compensar a los grupos minoritarios, pues la presencia de estos había sido casi nula en la historia; el segundo estimaba que formar profesionales de estas minorías permitiría un acercamiento a la comunidad más pobre y discriminada del Estado de California. El hecho de que personas que pertenecían a estas comunidades fueran sus próximos doctores, garantizaba que habría una mejor relación entre la comunidad, los profesionales y los sectores académicos.

A pesar de los argumentos, la corte falló en contra de la medida tomada por la universidad, pues consideró que promovía un sistema de cuotas que iba en contra del título VI del Acta de Derechos Civiles. De acuerdo con el acta, esta acción era ilegal, puesto que era una forma de discriminación y de inequidad social. De todas maneras, la decisión

de la corte favoreció un plan de acción afirmativa, que la universidad debía utilizar durante los procesos de admisión. Este plan sugería que “Davis podía usar la raza como factor; no obstante, no como el único factor, en decisiones sobre futuras admisiones” (Kloppenber, 2001: 104). Según algunos analistas de este caso, las dos partes ganaron una parte del pleito. Por un lado, Bakke fue admitido, y por otro, la universidad pudo cumplir con sus objetivos propuestos, en cuanto a la reparación social con las minorías.

Principios sociales de las acciones afirmativas

Las acciones afirmativas responden a una serie de principios sociales fuertemente debatidos. Al respecto, Tierney (1997) sostiene que “ningún individuo o grupo se ha hecho responsable por articular una posición” (Tierney, 1997: 169). De todas maneras, menciona que en varios estudios se han dado a conocer los tres principios que definen la acción afirmativa como una política social: la compensación, la corrección y la diversificación. En la tabla 1 se presenta la evaluación que Tierney (1997) hace de estos, según algunos de sus partidarios y detractores.

A partir de estos principios, la acción afirmativa se ha considerado como una medida política para enfrentar los problemas de discriminación (Williams, 2006). Es así que ella se concibe como una *política activa*, en cuanto procura la igualdad, “no solo como un derecho o una teoría, sino como un efecto y un resultado” (Tierney, p. 172). Cohen y Sterba (2003) resaltan que aunque las acciones afirmativas han sido un factor decisivo en la lucha contra la discriminación racial y sexual en Estados Unidos, es necesario reevaluar los principios sociales y jurídicos en los que se encuentra fundamentada. La razón es que muchas de las críticas hechas se hacen por la falta de claridad en los mismos principios. Por esta razón, proponen una red dinámica de metas a corto y a largo plazo, que sirvan para justificar el rol de las acciones afirmativas (cuadro 1).

Tabla 1. Principios de la acción afirmativa

Principio	Basado en	Consideraciones
Compensación	Uno o más individuos se consideran víctimas de un daño hecho en años anteriores por un grupo determinado. Este último, sin importar que sus miembros sean los responsables, deberá reparar dicho daño a las víctimas.	<p><i>Argumentos a favor</i> La "psicodinámica del odio" ha penetrado a la sociedad en general; por lo tanto, todos los grupos afectados merecen compensación por parte de la sociedad.</p> <p><i>Argumentos en contra</i> No todos los miembros de un grupo deben ser considerados como víctimas. Se presenta la constante exclusión de personas más capacitadas. La compensación tiende a disminuir la línea que divide a la acción afirmativa con el sistema de cuotas, ya que la reparación consistiría en abrir cierta cantidad de puestos para compensar un daño anterior.</p>
Corrección	Los procesos de admisión y empleo deben ser vigilados. Si se encuentran inconsistencias, estas deberán ser rectificadas.	<p><i>Sugerencias</i> Para que una corrección sea efectiva, se debe presentar un plan que incluya una serie de objetivos que eliminen cualquier tipo de ambigüedad que produzca matices de discriminación.</p>
Diversificación	La experiencia que pueda brindar un individuo perteneciente a un grupo minoritario, en un contexto determinado, debe ser reconocida como una vía para el fortalecimiento de lo que se llama <i>la fuerza del futuro</i> . Se persigue el objetivo de una sociedad multicultural.	<p><i>Argumentos en contra</i> Una vez más, la diversificación, en su afán de incluir varios grupos dentro de un mismo contexto educativo o laboral, promueve el sistema de cuotas.</p>

Fuente: Tierney, 1997, pp. 170-173

Cuadro 1. Una definición de la acción afirmativa

<p>Acción afirmativa Sus metas inmediatas: - Intervenir - Remediar la discriminación Poner fin a la discriminación Compensar por hechos de discriminación en el pasado -Diversidad Sus metas a largo plazo: Una sociedad daltónica (racialmente justa) y libre de género (sexualmente justa)</p>

Fuente: Cohen & Sterba, p. 201

Las metas inmediatas están relacionadas con los principios antes señalados. Ellas suponen adoptar medidas necesarias para proporcionar a todos los grupos minoritarios las mismas oportunidades que tienen los grupos “más favorecidos” (Cohen & Sterba, p. 205). Los procesos de selección procuran la defensa de la igualdad entre ciudadanos, pero no deben pasar por alto la situación de marginados de algunos de ellos, que sin medidas que favorezcan su acceso continuarán ocupando en el futuro el mismo lugar en la estructura social de clases. Ahora bien, si las acciones afirmativas continúan siendo consideradas solo como una *retribución*, estas tomarán la figura de requerimiento legal y no de compromiso social. Ellas deben ser elementos de compensación por una discriminación anterior y, al mismo tiempo, convertirse en acciones voluntarias por parte de algunas instituciones. Esta propuesta está en contra de las críticas que señalan que la acción afirmativa debe utilizarse en caso de que se encuentren evidencias de discriminación en la comunidad y no como un mecanismo para prevenirla.

En definitiva, en el caso *Bakke*, la corte hizo que la acción afirmativa asumiera la raza como un factor de selección (no el único) dentro de un número de candidatos calificados, “para asegurar los beneficios educativos que se derivan de un cuerpo estudiantil racial y étnicamente diverso” (Cohen & Sterba, p. 250). De nuevo, la diversidad se toma como uno de los elementos más importantes en la búsqueda de una sociedad multicultural y equitativa. En este caso, el hecho de que exista una participación en las universidades, de estudiantes provenientes de diferentes segmentos de la sociedad, es una manera de “exponer” a los jóvenes a diferentes visiones sobre la vida, procurando así un mundo social más tolerante e incluyente (Williams, 2006; Tirney, 1997).

Aunque se encuentra respaldada por una serie de principios que reflejan una lógica de compromiso ante la situación social, la acción afirmativa carece

de una definición exacta que la aleje de las críticas constantes de sectores defensores de los derechos civiles. Sin embargo, quienes están a favor de ella consideran que su utilidad en los procesos de la búsqueda de la igualdad social de oportunidades, en el reconocimiento de un pasado discriminatorio y en la creencia de una sociedad multicultural, ha manifestado su pertinencia.

Las controversias alrededor de las acciones afirmativas

La acción afirmativa es un sistema de cuotas. El caso *Bakke vs. la Universidad de California* abrió las puertas a la discusión sobre la naturaleza de la acción afirmativa frente al sistema de cuotas. Es de recordar que dicho sistema, a menos que sea respaldado por una corte, es ilegal dentro de un plan de contratación o de admisión, pues promueve la discriminación, al desconocer las capacidades de los ciudadanos. Por lo tanto, ningún tipo de organización puede determinar una cantidad fija de puestos para ser llenada por miembros de una minoría. Pero quienes la defienden consideran que la acción afirmativa “ha estado siempre para establecer metas de contratación y admisión para grupos sin representación” (García, 1997: 10). Significa que dentro de los planes de contratación o admisión debe incluirse una política de acción afirmativa, que determine parámetros de elegibilidad de los aspirantes, para favorecer a representantes de grupos minoritarios, sin establecer un número determinado de puestos para estos individuos.

La acción afirmativa es un sinónimo de discriminación inversa. Uno de los principales ataques en contra de la acción afirmativa radica en “la utilización de la retórica sobre tratamiento preferencial y discriminación inversa” (Williams, p. 45). Una vez más el caso *Bakke* se pone como ejemplo para defender esta posición. Al momento de solicitar un empleo o admisión a una universidad, se asume que un hombre blanco es intelectual y fisi-

camente mejor capacitado que otros candidatos de grupos minoritarios (mujeres, negros, asiáticos o latinos). Pero dado que la empresa o universidad ha implementado un plan de acción afirmativa, el hombre de este ejemplo es rechazado, para darle el puesto a una persona de una minoría específica y de menores capacidades. La acción afirmativa se presenta como un detonante de discriminación contra hombres blancos mejor calificados. Más grave aún, ella estaría atentando contra la ley de *Equal Opportunity*, al demostrar que habría una contradicción del sistema, puesto que las acciones afirmativas están basadas en la defensa de la igualdad de oportunidades.

Cohen y Sterba (2003) señalan dos argumentos que defienden la posición de la acción afirmativa frente a esta acusación. El primero consiste en que los individuos pertenecientes a grupos no minoritarios se han visto beneficiados por actos de discriminación, sin importar que no los hayan ejercido directamente. Es así que los grupos minoritarios merecen una compensación, para ser los primeros tenidos en cuenta dentro de un proceso de selección. El segundo, asociado con la educación, señala *las preferencias por legado*: “en los Estados Unidos, los legados constituyen el 25% del alumnado en universidades selectas” (Cohen & Sterba, p. 266). Entonces, las protestas de los grupos no minoritarios son injustificadas, puesto que hay evidencia de discriminación a través del tiempo en las admisiones universitarias de las minorías (Cohen & Sterba, pp. 264-267).

La acción afirmativa vs. mérito. El origen de esta controversia se encuentra en la afirmación de que todos los ciudadanos deben ser tratados de manera igual, sin importar su raza, color o sexo. Este trato, que defienden los críticos de la acción afirmativa, se define como la justicia en los procesos de selección, que deben estar respaldados por una *estandarización* que mida las capacidades de los candidatos: “una persona merece un trabajo si

esta tiene, en un alto grado, las cualidades necesarias para desempeñarse bien en ese trabajo”; entonces, el mérito se relaciona “con un rango numérico sobre exámenes estandarizados de lápiz y papel” (Sturm & Guinier, 2001: 12). El argumento que respalda el concepto del mérito es el de justicia (*fairness*), y ella se traduce en “los estándares que gobiernan el proceso [de selección] y no deben *aventajar arbitrariamente* a los miembros de un grupo u otro” (Sturm & Guinier, p. 11). Ellos, además de evidenciar las capacidades, son un elemento confiable para demostrar la *transparencia* de un proceso. Por el contrario, la acción afirmativa “es injusta porque esta toma en cuenta la raza y el género y, por lo tanto, evalúa los resultados de forma distinta” (Sturm & Guinier, p. 6). Pero la evaluación es tan polémica como la acción afirmativa. Los estándares utilizados en la evaluación parten del supuesto de que solo habrá un individuo calificado para desempeñar una tarea determinada. Entonces, “el proceso evaluador excluye arbitrariamente a individuos que se podrían desempeñar de una manera igualmente efectiva, pero de una manera distinta” (Sturm & Guinier, p. 11). Así, no solo la diversificación racial sino también la intelectual se verán afectadas por la manera estricta de algunos procesos evaluativos.

Los defensores de la acción afirmativa admiten que el mérito puede incorporarse dentro de los procesos de selección. Pero no todos estos pueden girar alrededor de la meritocracia, puesto que esta resalta los problemas de discriminación y de desigualdad en una sociedad. Suponiendo que “todas las cosas son iguales, uno podría admitir a un candidato negro sobre un candidato blanco si ambos fueran igualmente calificados” (Tierney, p. 188).

En las últimas décadas, la idea del mérito se ha visto respaldada por movimientos en defensa de los derechos civiles, que han interpuesto una serie de demandas a empresas y universidades, argumentando que los derechos de igualdad y libertad se

ven amenazados por políticas discriminatorias, tales como la acción afirmativa. Uno de los resultados fue el movimiento denominado *Propuesta 209*, de 1996, en California. Esta consulta, que no hizo referencia explícita a la acción afirmativa (Moses, 2001), tuvo como eje fundamental derogar aquellos actos que pusieran en peligro los derechos de igualdad: “El estado no deberá discriminar, o darle *tratamiento preferencial*, a ningún individuo o grupo sobre las bases de sexo, color, etnicidad u origen nacional en la operación de empleo público, educación pública o contrato público” (Proposition, 209). Al ser aprobada por el 54% de los votantes, la *propuesta* cambió los procesos de contratación y de admisión en universidades públicas. Al entrar en vigencia el 28 de agosto de 1997, como sección 31 del artículo 1 de las Constitución Estatal de California, exigió que las universidades no discriminen a favor o en contra de tratamiento preferencial a cualquier individuo o grupo sobre la base de su raza, color, sexo, etnia u origen racial. En los cuatro años siguientes a la entrada en vigencia de la Proposición 209, muchas universidades de California han experimentado un descenso de las tasas de contratación y admisión de mujeres y minorías poco representadas. En el caso de la matrícula, en el otoño de 1998, en el campus de Berkeley, hubo un descenso del 52% de estudiantes de primer año de ascendencia afroamericana y latina, por la no aplicación de acciones afirmativas. De ahí que las minorías representaron el 9,9% de los estudiantes de primer año, en comparación con un 20,7% del año anterior. En la Escuela de Derecho solo hubo un estudiante afroamericano para el primer año, 1997-1998 (Moses, p. 8).

Debido a la acogida de esta propuesta, otros estados han adoptado medidas similares, entre las que se cuenta la de Michigan, Texas y Washington (Moses, 2001). El caso de Michigan se conoce como la Proposición 2; en Texas, el caso Hopwood vs. Texas, y en Washington, la Iniciativa 200, en los cuales los

jueces han decidido que el uso de la raza como uno de los criterios para admitir a un estudiante a la universidad no es apropiado. El argumento de la diversidad esgrimido por las universidades no justifica la adopción de acciones afirmativas (Moses, 2001).

A raíz de la aprobación de las proposiciones en California y Washington, se consolidaron grupos en contra de la acción afirmativa. Uno de los más representativos es el CIR (Center for Individual Rights), cuyo propósito es que la Corte Suprema declare inconstitucional la acción afirmativa. Además de haber representado a los demandantes en el caso de *Hopwood vs. Texas* y otros aspirantes que fueron rechazados en universidades de Michigan y Washington, ellos ejercen lo que Moses (2001) denomina campañas de políticas de intimidación en contra de la acción afirmativa. Estas están dirigidas contra universidades altamente selectivas, que tienen programas de acción afirmativa: “El CIR elaboró dos guías de texto. Una para los miembros de los consejos administrativos de los *colleges* y universidades, que se centra en cómo evitar pleitos sobre acción afirmativa en procesos de admisión. Otra para estudiantes, que explica cómo revisar las políticas institucionales y demandar para cambiarlas” (Moses, p. 28).

A pesar de la intimidación hecha a los administradores, Moses (2001) sostiene que no hay ningún precedente legal en el cual se haya declarado culpable a algún administrador por el desarrollo de las políticas institucionales de acción afirmativa. Los efectos de las decisiones adoptadas por las cortes en diferentes Estados contra la acción afirmativa, y las iniciativas de grupos como el CIR, han tenido un efecto devastador en el acceso de las minorías a la educación superior. Moses (2001) muestra cifras en las cuales se observa un incremento en la participación de las minorías en la matrícula del primer año, que desciende dramáticamente después de las decisiones adoptadas en la década de los noventa contra la acción afirmativa (Moses, pp. 29-30).

Las acciones afirmativas en educación superior

La historia de la acción afirmativa en la educación superior está ligada con el movimiento de derechos civiles de los años sesenta. Los grupos de estudiantes negros y de mujeres protestaban por la denominada educación *segregated but equal* (Tierney, p. 174). Este tipo de educación establecía que las minorías tenían un acceso pleno a la educación, siempre y cuando contaran con las facilidades de acceso a cualquier universidad o escuela de educación superior. Pero la desventaja académica era notoria. Los programas ofrecidos estaban dedicados por completo a las *capacidades* de sus estudiantes. Históricamente, las capacidades de los negros y mujeres se consideraban inferiores a las del hombre blanco. De ahí que las carreras de administración, medicina o leyes no estaban a su alcance.

Tierney (1997) considera que la Ley de los Derechos Civiles tuvo un carácter pasivo, puesto que se desarrolló en un sistema que exige igualdad, pero que no propuso planes para luchar contra la discriminación social. Si la educación se ha concebido como una herramienta que contribuye al progreso de cualquier sociedad, entonces se les debe garantizar a todos sus miembros ingreso y un nivel inmejorable de educación. La balanza se inclina hacia la acción afirmativa, dado que esta es una política que garantiza que la educación se convierta en “el camino más importante para ampliar las oportunidades de los más desaventajados” (Tierney, p. 174).

Aunque Holzer y Neumark (2000) resaltan que “no hay políticas directas que estén relacionadas con la acción afirmativa dentro de las admisiones a centros de educación superior” (Holzer & Neumark, p. 488). Esta afirmación sorprende, puesto que la evidencia sobre la ejecución voluntaria de planes de acción afirmativa fue palpable (Moses, 2001). Por supuesto, se debe tener en cuenta que la inclusión de dichos planes pudo haberse originado por pleitos legales o por la necesidad de evitar

la “pérdida de fondos federales para materiales e investigación” (Hurtado & Navia, 1997, p 141).

Las universidades que defienden la acción afirmativa lo hacen por dos razones: la compensación y la diversificación. La primera consiste en compensar a las minorías por actos pasados de discriminación en los procesos de admisión. La segunda, en fomentar un ambiente de diversidad racial y académica, basándose en la idea de que al promover un ambiente más diverso habrá una mejor interacción entre estudiantes, profesores y la comunidad que les rodea. Lo que más se valora no es el resultado académico sino la construcción humana del cuerpo estudiantil. Aunque estos argumentos no son convincentes para las cortes y el público en general. Quizás una de las fallas es que las universidades “no han comunicado efectivamente sus objetivos educativos y prácticas relacionadas con la admisión a la comunidad” (Hurtado & Navia, p. 107).

En un estudio realizado en el 2003 por profesores de la Universidad de Stanford, se resalta que la necesidad de implementar planes de acción afirmativa en la educación superior se debe a la falta de compromiso social de las entidades públicas con la educación primaria y secundaria. Este estudio señala una serie de variables que afectan directamente el ingreso a la educación superior de los estudiantes de grupos minoritarios (negros, latinos y asiáticos):

- La pobreza comunitaria y familiar se traduce en bajos recursos para las escuelas y menor concentración de recursos educativos de calidad.
- En general, los estudiantes negros y latinos están más expuestos a asistir a colegios con una alta concentración de estudiantes de grupos minoritarios.
- Las escuelas con altos índices de población minoritaria han obtenido pobres resultados en los indicadores de calidad educativa, in-

cluyendo menores credenciales y experiencia baja de la planta profesoral.

- Prácticas tales como *ability grouping* (en la que los estudiantes son agrupados por categorías de destreza académica) y *tracking* (en la cual a los estudiantes se les hace un seguimiento a sus habilidades para orientarlos a la educación superior) perjudican a los estudiantes (Trent *et al.*, 2003, p. 38).

En este caso, la cuestión de la acción afirmativa en el acceso de la educación superior debe verse como resultado de unos problemas sociales que relacionan la raza y la pobreza de una forma directa. Aunque los índices de pobreza en Estados Unidos disminuyeron durante los años consecutivos a la declaración de los derechos civiles y el ingreso de los grupos minoritarios en la educación superior, aún queda mucho más por hacer.

A pesar de estas conclusiones, las estadísticas de ingreso a universidades durante los últimos cuarenta años han sido determinantes a favor de la acción afirmativa. Es de aclarar, sin embargo, que no se puede asegurar que los planes de acción afirmativa hayan tenido una influencia directa en el aumento numérico de las admisiones, pero es difícil negar que durante el periodo de implementación de dichos planes en las universidades estatales, el número de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios aumentó. Por ejemplo, entre los años 1964 y 1968, la matrícula de estudiantes negros en universidades y *colleges* se incrementó un 85%: pasó de 234.000 a 435.000 (Trent *et al.*, p. 24). Otro ejemplo significativo se encuentra en el estudio realizado por William Bowen y Derek Bok en 1998, en el cual se demuestra que entre 1960 y 1995 “el porcentaje de negros de edades entre los 25 y los 29 años, que se graduaron de *colleges*, se elevó de 5,4% al 15,4%” (Holzer & Neumark, p. 509). Por otro lado, Tierney (1997), basándose en las tablas del Centro Nacional de Estadísticas para la Educación, muestra el aumento de ingreso de grupos minoritarios en puestos docentes y administrativos

(*faculty*), así como en el de estudiantes entre los años 1981 y 1991 (Tierney, pp. 177-186).

Problemas legales de la acción afirmativa en la educación superior

A pesar de sus buenas intenciones, las universidades han sido cuestionadas por la manera como los planes de acción afirmativa se han adelantado. Las críticas sobre esta política no solo vienen de afuera, sino también de los entes defensores de dicha acción. Durante la presidencia de Bill Clinton, la expresión “*mend it, but not end it*” (corregirla, mas no eliminarla) demostraba que el rumbo de la acción afirmativa estaba en peligro. Por supuesto, ninguna ley puede estar exenta de las críticas o de las propuestas de transformación, pero en la última década la acción afirmativa ha sufrido sus más serios reveses.

Como se mencionó, los planes de acción afirmativa en las universidades no son obligatorios dentro de los procesos de admisión. Por este motivo, muchas de las denuncias interpuestas en contra de ellos han desembocado en cambios fundamentales en los procesos de admisión, que han desplazado dicha política.

Otra de las razones contra las acciones afirmativas es el convencimiento, en la sociedad estadounidense, de que en la actualidad la discriminación racial ha pasado a un segundo plano, gracias al acta de los derechos civiles de 1964, y que “la pobreza o la clasificación social es la principal causa de desigualdad” (Trent, 2003, p. 25). Una de las acusaciones a las acciones afirmativas se basa en que las universidades de mayor rango toman como excusa estos planes para admitir individuos de grupos minoritarios, pero que pertenecen a la clase media-alta de la sociedad. Leonhardt (2007) señala que “la mano amiga que se dirige a esos estudiantes no blancos de buena familia le parece injusta a muchas personas. Esto hace parecer que la acción afirmativa no está cumpliendo con su promesa. La acción afirmativa se convierte

en una simple diversidad más que en justicia”. Aunque Clinton pidió que la acción afirmativa no fuese terminada sino mejorada, todo parece indicar que las determinaciones que están a punto de tomarse en otros estados exigirán que las admisiones

en las universidades tengan que tomar otras medidas para el ingreso de candidatos a la academia (Leonhardt, 2007).

La tabla 2 contiene algunas decisiones legales sobre las acciones afirmativas.

Tabla 2. Algunas decisiones de la Corte con relación a la acción afirmativa en universidades de Estados Unidos

Caso	Hechos	Decisión de la Corte
1954: Brown vs. Topeka Board of Education	Los demandantes eran niños negros de escuelas primarias, residentes en Topeka. Ellos llevaron el caso a la Corte del Distrito de Kansas, con el objetivo de anular la vigencia del estatuto de Kansas, que permitía, pero no exigía, que las ciudades de más de 15.000 habitantes mantuviesen establecimientos escolares separados para blancos y negros. En conformidad con ese estatuto, Topeka Board of Education eligió establecer escuelas primarias segregadas. No obstante, otras escuelas públicas eran operadas de acuerdo con un criterio de no segregación. La Corte del Distrito determinó que la segregación en la educación pública tenía un efecto perjudicial en los niños negros, pero negó la petición sobre la base de que las escuelas de negros y blancos eran iguales en términos de infraestructura, transporte, currículo y capacidad de profesores.	El 17 de mayo de 1954, la Corte Suprema anunció su decisión de que los "establecimientos educacionales separados son inherentemente desiguales". La decisión negaba, en efecto, la base legal para la segregación en Kansas y en otros 20 estados que operaban con salas de clase segregadas.
1978: Regents of the University of California vs. Bakke	De 100 cupos para la escuela de medicina, 16 se otorgaban a grupos minoritarios. Por lo tanto, la universidad estaría implementando un sistema de cuotas. Los resultados de algunos de los candidatos blancos no admitidos superaban la calificación de los estudiantes negros. La Universidad de California defendió el sistema de admisión con los argumentos de compensación y acercamiento de la institución a grupos menos favorecidos.	La Corte consintió en que los programas de admisiones especiales, que reservaban puestos para estudiantes de minorías, violaban el título VII y la 14a enmienda. No obstante, tomar en cuenta la raza, el sexo o el grupo étnico en un proceso de admisión fue considerado admisible.
1995: Podberesky vs. Kirwan	Desde 1979, la Universidad de Maryland otorgaba más de 30 becas Banneker a estudiantes negros de primer año. De acuerdo con la defensa de la Universidad, estas becas se otorgaban teniendo en cuenta el principio de compensación, dado que las políticas pasadas de segregación contra estudiantes negros no habían permitido su ingreso. Dichas becas eran otorgadas basadas en el mérito; además, estaban diseñadas para cubrir pensión, alojamiento y alimentación. El demandante, Daniel Podberesky, de origen hispano, declaró que la universidad ejercía prácticas discriminatorias. Aunque su récord académico era de un nivel superior, no se le permitió acceder a este tipo de becas. Los abogados del demandante expusieron que las becas Banneker se estaban otorgando a estudiantes negros que vivían fuera de la jurisdicción de Maryland y que pertenecían a la clase media. Por lo tanto, era injustificado el argumento de compensación.	La Corte Suprema de los Estados Unidos ratificó una decisión del cuarto circuito de apelaciones, en la que el programa de Banneker en la Universidad de Maryland violaba la 14a. enmienda. Con esta decisión, cualquier tipo de ayuda financiera por parte de la universidad quedaba prohibida.

<p>1996: Proposición 209 - California</p>	<p>Basada en el hecho de que las áreas públicas de empleo, educación y contratación utilizaban un "tratamiento especial" con las minorías, la proposición 209 estableció la eliminación de los planes de acción afirmativa en dichas áreas.</p>	<p>Con la aprobación del 54% de los votantes de California, la propuesta 209 prohibió la discriminación o tratamiento preferencial en el empleo público, la educación pública o la contratación pública, sobre las bases de raza, sexo, color, origen étnico o nacional. La inclusión de esta propuesta en la constitución de California exigió al sistema de universidades del Estado cambiar todas las políticas de admisión que tomaran la raza, la etnia o el sexo como puntos "a favor" del candidato.</p>
<p>1996: Hopwood vs. Estado de Texas</p>	<p>En 1992, la Escuela de Leyes de la Universidad de Texas fue demandada por cuatro candidatos blancos, a quienes, pese a los resultados de sus exámenes, se les negó la admisión. Por el contrario, candidatos de grupos minoritarios ocuparon dichas plazas. De acuerdo con la investigación, los candidatos blancos eran más calificados para ingresar a la universidad que los candidatos de minorías que fueron admitidos. La defensa de la universidad se concentró en las premisas de compensación y diversidad. De la primera se afirmó que en la historia del Estado, la discriminación contra estos grupos había sido constante y que, por tanto, la universidad implementaba los planes de acción afirmativa para compensarlos. De la segunda, la universidad tomaba como referente el caso Bakker, argumentando que después de la decisión de la Corte, los índices de diversidad en la institución habían aumentado. La parte demandante argumentaba que la compensación era válida solo si los casos de discriminación pasada afectaban a estos grupos en el presente.</p>	<p>El 5to Circuito de Apelaciones dictaminó que un plan de acción afirmativa en la Escuela de Leyes de la Universidad de Texas, que admitía estudiantes de minorías con GPA o resultados más bajos que los de estudiantes blancos que no fueron admitidos, violaba la 14a enmienda. Expertos en el tema de acción afirmativa encuentran en esta decisión uno de los reveses más fuertes que ha sufrido esta política, debido a que la decisión de los jueces afirmaba que la raza no podía ser tomada en cuenta, y mucho menos el argumento de compensación.</p>
<p>1996: Grutter vs. Bollinger</p>	<p>Este caso se originó en 1996, cuando Bárbara Grutter, una residente blanca de Michigan con puntajes promedio, tanto de notas como de pruebas de selección, fue rechazada por la Escuela de Leyes de Michigan. Ella presentó la demanda en diciembre de 1997, y afirmó que la universidad había ejercido discriminación en su contra sobre la base de la raza, violando la cláusula de protección de la igualdad de la 14a enmienda de la constitución, y el título IV de la Ley de los Derechos Civiles de 1964. Ella estableció que fue rechazada porque la escuela utilizaba la raza como el factor "predominante", dando así mayores oportunidades de admisión a los aspirantes pertenecientes a grupos minoritarios (afroamericanos, hispanos e indígenas), en comparación con postulantes con credenciales similares pertenecientes a grupos blancos y asiáticos-americanos.</p>	<p>El 23 de junio de 2003, la Corte Suprema confirmó la política de admisiones de acción afirmativa de la escuela, con el fin de obtener una "masa crítica" de estudiantes minoritarios, y estableció que era un "uso adecuado".</p>
<p>1998: Iniciativa 200 - Washington</p>	<p>Los proponentes de esta iniciativa, una coalición de republicanos, demócratas y de defensores de derechos civiles, demandaban que los planes de acción afirmativa eran sistemas de cuotas y que, por lo tanto, eran inconstitucionales.</p>	<p>El Estado no podrá discriminar o conceder tratamiento especial a ningún individuo sobre la base de color, sexo, origen étnico o nacional en la operación de procesos públicos de contratación, educación o trabajo. Esta iniciativa fue aprobada por el 62% de los votantes.</p>

<p>2006: Propuesta 2 - Michigan</p>	<p>La Iniciativa por los Derechos Civiles de Michigan, mejor conocida como Propuesta 2, se basó en los principios de la propuesta 209 de California. Los defensores de esta propuesta consideraron que el ejemplo de California demostraba que no era necesario ningún plan de acción afirmativa, ya que las universidades de ese Estado estaban experimentando un creciente índice de admisión de minorías de baja representación.</p>	<p>Busca terminar con la discriminación contra grupos, sobre las bases de empleo estatal, admisiones universitarias y contratos públicos. Esta propuesta fue aprobada con el 58% de los votos.</p>
-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Tierney, 1997; Holzer & Neumark, 2000; Moses, 2001; Kloppenberg, 2001; Williams, 2006.

Efectos de las acciones afirmativas en la educación superior

Holzer y Neumark (2000) exponen los resultados de los programas de acción afirmativa en educación superior. Tomando como referencia varios estudios sobre los efectos de esta política, concluyen lo siguiente, advirtiendo (Holzer & Neumark, pp. 553-557):

- Aunque dentro del proceso de admisión los candidatos de color o de otros grupos minoritarios tienen GPA menores que los de candidatos blancos, su desempeño académico en el nivel universitario no es tan diferente del de los estudiantes con GPA más altos (excepto para el caso de medicina). Así las cosas, la crítica sobre el pobre desempeño de los estudiantes de color en la educación superior pierde validez.
- A pesar de que el desempeño de los estudiantes “preferenciales” en las áreas de medicina es relativamente bajo, la probabilidad de que estos trabajen con grupos minoritarios es alta. Holzer y Neumark (2000) consideran que este es un resultado importante de la acción afirmativa, puesto que gracias a ella se forma un grupo de profesionales que prestan servicios a comunidades tradicionalmente desatendidas (típicas de las minorías). Las investigaciones indican que los admitidos especiales y, aún más, los médicos pertenecientes a las

minorías suelen atender a pacientes que también pertenecen a minorías (en especial aquellos pagados por el seguro del Estado): no angloparlantes y/o aquellos ubicados en zonas rurales o en partes muy viejas y pobres de la ciudades, donde por lo general existe un déficit de doctores. Otros estudios también concuerdan con las conclusiones de que los programas de admisión especial son generadores de beneficios sociales para los grupos en desventaja, y que, como en el caso de los graduados en medicina, los beneficios van más allá de los doctores en sí. Sin embargo, algunos estudios sostienen que es posible que esta tendencia se explique a partir de los bajos niveles de los estudiantes minoritarios, que nos les permite competir por un puesto en un hospital de alto nivel. Los médicos que reportan haber encontrado oportunidades limitadas durante su carrera debido a la discriminación, afirman que sirven a una gran cantidad de pacientes negros, hispanos o pobres. Pero también se encontró que los doctores que presentan fuertes preferencias de servir a las minorías lo hacen. Es así que las preferencias de los médicos constituyen un factor determinante en las decisiones que toman los que pertenecen a las minorías: si estuvieran más calificados, ellos trabajarían para las comunidades desatendidas. Este fe-

nómeno se puede interpretar como la necesidad que tienen los beneficiarios de las acciones afirmativas de retribuir el esfuerzo que la sociedad ha hecho por otorgarles acceso a la educación superior; es una especie de solidaridad de clase, sin la cual las clases menos favorecidas no tendrían mayores posibilidades de recibir los beneficios de un bien social como la salud.

- Hay evidencia que muestra que las mujeres y minorías de profesores y alumnos influyen para que estudiantes de su misma condición concluyan sus estudios de manera exitosa. Este caso se presenta por lo general en universidades cuya composición social es similar. Pero también se encuentra igual situación en aquellas instituciones en las cuales las minorías tienen baja representatividad: la interacción entre los estudiantes de grupos minoritarios con los que no lo son influye de manera positiva en el desempeño académico. Por tal razón, mu-

chos estudios consideran que la diversidad estimulada por la acción afirmativa afecta de forma positiva a los estudiantes. Sin embargo, Holzer y Neumark (2000) sostienen que existe poca evidencia concreta sobre los efectos de la diversidad, pues es difícil establecer un sistema de medición que permita dar cuenta de ella. En una encuesta aplicada a estudiantes en la década de los noventa se indagó, en un rango de uno a cinco, la importancia de “la habilidad de trabajar efectivamente y llevarse bien con gente de diferentes razas y culturas”, y se concluyó que los estudiantes que le dieron mayor importancia en la escala fueron los blancos. Pero solo estableció que los estudiantes reconocen la importancia de socializar con personas de otras razas y culturas, y que quizás esa habilidad se ha convertido en algo más importante, sin que esto implique que sea efecto de la diversidad en la educación.

Bibliografía

- COHEN, C., & STERBA, J. *Affirmative action and racial preferences: a debate*. New York, USA: Oxford University Press, 2003.
- CRITZER, J., & RAI, K. *Affirmative Action and the University. Race, Ethnicity, and Gender in Higher Education Employment*. USA: University of Nebraska Press, 2000.
- DESHPANDE, A. *Affirmative Action in India and the United States. Equity & Development World Development Report 2006 Background Papers*. USA, 2005.
- ETHRIDGE, R. There is much more to do. *Affirmative action's testament of hope: Strategies for a new era in higher education*. USA, 1997, pp. 47-75.
- EXECUTIVE ORDER 10925. Disponible de World Wide Web: <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/eo-10925.html>.
- GARCÍA, M. The State of Affirmative Action at the Threshold of a New Millennium. In: GARCÍA, M. *Affirmative action's testament of hope: Strategies for a new era in higher education*. USA: State University of New York Press, 1997, pp. 8-19.
- HOLZER, H., & NEUMARK, D. Assessing Affirmative Action. *Journal of Economic Literature*, Sept., 2000, vol. 38, No. 3, pp. 483-568.

- HURTADO, S., & NAVIA, C. Reconciling College Access and the Affirmative Action Debate. In: GARCÍA, M. *Affirmative action's testament of hope: Strategies for a new era in higher education*. USA: State University of New York Press, 1997, pp. 106-129.
- INICIATIVA 200 DEL ESTADO DE WASHINGTON. Disponible de World Wide Web: <http://www.michigancivilrights.org/>.
- KLOPPENBERG, L. *Playing it safe: How the supreme court sidesteps hard cases & stunts the development of law*. New York, USA, 2001.
- LEONHARDT, D. The New Affirmative Action. New York, USA: Published *New York Times*, September 30, 2007.
- LOURY, W. America's moral dilemma: Will it be color blindness or racial equality? *The Journal of Blacks in Higher Education*, Spring 2000, No. 27, pp. 90-94.
- MOSES, M. Affirmative Action and the Creation of More Favorable Contexts of Choice. *American Educational Research Journal*, Spring 2001, vol. 38, No. 1, pp. 3-36.
- ORLANS, H. Affirmative Action in Higher Education. Affirmative Action Revisited. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Sep. 1992, vol. 523, pp. 144-158.
- OSHIGE, M., & BREST, P. Affirmative Action for Whom? *Stanford Law Review*, May 1995, vol. 47, No. 5, pp. 855-900.
- PREPOSITION 2 MICHIGAN. Disponible de World Wide Web: <http://www.michigancivilrights.org/>.
- PREPOSITION 209 CALIFORNIA. Disponible de World Wide Web: <http://www.acri.org/prop209language.html>.
- STURM, S., & GUINIER, L. The future of affirmative action. *Who's qualified?: A new democracy forum of affirmative action*. USA, 2001, pp. 3-34.
- SVERDLICK, I., y otros. Desigualdad e inclusión en la educación superior. Un estudio comparado en cinco países de América Latina. *Ensayos & Investigaciones del Laboratorio de Políticas Públicas*, N° 9. Buenos Aires, Argentina, 2005.
- TIERNEY, W. The Parameters of Affirmative Action: Equity and Excellence in the Academy. *Review of Educational Research*, Summer 1997, vol. 67, No. 2, pp. 165-196.
- TRENT, W., et al. "Justice, Equality, and Affirmative Action in Higher Education". In: CHANG, M., et al. *Compelling Interest: examining the evidence on racial dynamics in colleges and universities*. USA: Stanford University Press, 2003, pp. 23-48.
- WILLIAMS, K. "En pos de una defensa preactiva de la acción afirmativa: derribando mitos y reformulando el debate". En: DÍAZ-ROMERO, Pamela, et al. *Caminos para la inclusión en la Educación Superior*. Perú: Fundación Equitas y Organización de Estados Iberoamericanos, 2006, pp. 41-59.