

González Vaquerizo, Helena; Ochoa Días, Diana y Pérez Ortiz, Laura (edits.); EDAD, GÉNERO Y ACADEMIA. MUJERES EN LA UNIVERSIDAD, UAM Ediciones, Madrid 2024, (pp. 160) ISBN: 978-84-8344-959-2.

<https://doi.org/10.46661/rec.12761>

Elena Martínez Tola

Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8314-2925>

elena.martineztola@ehu.eus

Se trata de un libro que recomiendo leer a todas las personas que se encuentren vinculadas a la docencia, investigación, transferencia y gestión en las universidades. Por una parte, se ofrecen datos que dan cuenta de las desigualdades existentes en la actualidad, muchas de las cuales suelen pasar inadvertidas para quienes tienen una trayectoria profesional tocada por la "suerte" de estar siempre en el lugar y momento adecuado y que, en general, suelen ser hombres. Pero estas diferencias están ahí y pueden medirse al analizar y comparar la carrera académica de las mujeres y de los hombres. Tal y como se recoge en el prólogo del libro, son numerosos los diagnósticos realizados hasta la fecha y, aunque aún se echan en falta datos pormenorizados en algunas áreas, el reto en la actualidad se centra en "cómo actuar". La desigual carga de trabajo de mujeres y hombres en nuestra sociedad, los estereotipos vigentes y las dinámicas neoliberales presentes en la vida académica hacen complicado poner en marcha medidas efectivas que hagan que se consoliden iguales condiciones para mujeres y hombres a la hora de desarrollar la vida académica.



Los contenidos de este libro están divididos en cuatro bloques y en cada uno de ellos se trata un tema concreto. En el primer bloque (pp. 17-27) se explica que la idea de redactar esta obra surgió en las XXIV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria convocadas por el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid. En el segundo bloque (pp.30-73) se presentan los datos más concretos sobre los distintos caminos que recorren hombres y mujeres en la universidad, desde que son estudiantes de grado hasta que se

van asentando en las diferentes figuras de profesorado universitario. Se presentan también datos pormenorizados sobre la acreditación a las distintas figuras de profesorado y se analiza lo sucedido en la rama de Artes y Humanidades entre 2019 y 2022. En el bloque tercero (pp.77-116) se explican las dificultades que enfrentan las mujeres en los primeros años de la carrera investigadora y docente y se abordan temas de gran calado como la precariedad laboral, las nuevas formas de liderazgo y la relación entre la ciencia, la tecnología y las mujeres y, entre otras conclusiones, se destaca el poder transformador que tienen los liderazgos de las mujeres en un contexto de crisis ecosocial e hiperproductivismo académico. En el cuarto bloque (119-160) se explican los detalles de las experiencias de las mujeres pioneras en las universidades, como Margarita Salas, Consuelo Flecha y María Ángeles Durán, y se exponen los logros conseguidos y el camino que queda por recorrer.

Resulta especialmente importante el análisis por grupos de edad que se realiza, puesto que las desigualdades de género se van creando y acumulando, pero en cada etapa se muestran de diferente manera. Por ello, es muy clarificador leer cómo las mujeres más jóvenes son capaces de identificar las trabas existentes en instituciones patriarcales que son construidas, tal y como se recoge en el texto, por hombres y pensadas y organizadas según sus dinámicas vitales.

De esta forma, una de las principales virtudes del texto es que nos da claves para la interpretación de ciertas realidades incómodas pero presentes en el día a día de la academia. Me gustaría señalar a continuación las que considero más relevantes.

Uno de los temas fundamentales que se aborda es el del reconocimiento de las aportaciones de las mujeres. Se trata de una cuestión de enorme calado en unas instituciones en las que el mérito es el eje de nuestro reconocimiento. Por ello, resulta esencial conocer las teorías que abordan cómo actúan los "guardianes del reconocimiento", que son estos grupos de profesionales, generalmente hombres, que se encargan de determinar qué es valioso y en qué contexto se genera ese valor dentro de los principales ámbitos de conocimiento. Es decir, no solo se trata de que las aportaciones de las mujeres han sido silenciadas a lo largo de la historia (efecto Matilda) o que nuestras investigaciones, opiniones o intervenciones no sean importantes porque socialmente se les atribuye un menor valor. También dentro de la academia existen mecanismos sutiles pero efectivos que se erigen en defensa de la ciencia y el mérito. Ese filtro de calidad incorpora sesgos de género muy marcados que provocan que las aportaciones de las mujeres se sigan viendo minusvaloradas. Tal y como se explica también, la ciencia y la generación de conocimientos en nuestras sociedades no es neutra, sino que responde a los intereses y percepciones de los hombres, y tiende a perpetuar su preeminencia en la consolidación de lo que es ciencia y en lo que no lo es.

En segundo lugar, las universidades forman a un gran número de profesionales y tienen el poder de transformar la sociedad y las empresas en lugares más igualitarios. Para aprender a enseñar en igualdad es preciso que analicemos y cambiemos también las instituciones y las transformemos en organizaciones comprometidas con la igualdad. En este sentido, cabe destacar que todos los grados que contienen asignaturas específicas de género en su oferta docente contribuyen a cambiar la sociedad de manera radical, por lo que tendría que ser este un objetivo prioritario en todos los grados universitarios. Se trata de un cambio de gran profundidad, puesto que garantizaría que todas las personas que pasasen por la universidad tuvieran conocimiento de los sesgos de género existentes en sus disciplinas y la manera de combatirlos.

En tercer lugar, en el texto se destaca que el ciclo vital de las mujeres se relaciona directamente con el ciclo vital de otras personas (criaturas, padres, madres, parejas, hermanos y hermanas, etc.). Por ello, cuando se habla de que las mujeres tienen menos capacidad de establecer los objetivos a largo plazo de su trayectoria profesional, no es extraño. Resultan especialmente interesantes las palabras de María Ángeles Durán (pág. 149), cuando explica que hombres y mujeres siguen asumiendo de manera distinta las responsabilidades de la crianza, y que ellas tienen también una demanda de cuidados mayor cuando se acercan a la edad de jubilación, y se encargan de los cuidados de padres, madres, y en ocasiones de la pareja. Por todo ello, y mientras esta responsabilidad recaiga principalmente sobre las mujeres, será muy complicado para la mayoría de ellas poder diseñar una trayectoria laboral realista.

Y en este ámbito resulta también imprescindible, tal y como se recoge en el texto, discutir sobre las diferencias de género que supone la necesidad de cursar estancias internacionales para la acreditación de méritos internacionales. En el contexto social en el que vivimos resulta evidente que la disponibilidad de hombres y mujeres para pasar temporadas fuera de su hogar no es la misma. Solo cuando las responsabilidades de cuidados de menores, mayores y dependientes sean equitativamente compartidas será posible afrontar la movilidad internacional desde la igualdad.

De manera transversal, aunque también de forma específica en algunos capítulos, se aborda un tema de crucial importancia en los tiempos que corren: el modelo de academia que se quiere construir. El modelo de universidad neoliberal hipercompetitivo no es compatible con los objetivos de mayor calado que defendemos para la academia. Los ritmos acelerados de producción científica y horas de trabajo de fines de semana, vacaciones, etc. no nos dirigen a un modelo que evite la precariedad ni tenga en cuenta los derechos laborales o las condiciones de trabajo adecuadas para la corresponsabilidad en los cuidados. Que construyamos una academia que sea capaz de educar a los y las futuras profesionales de las ciencias, la educación, el derecho, la economía, etc. en los principios de la igualdad y la no discriminación solo es posible con cambios profundos en nuestras estructuras de docencia, investigación, transferencia y gestión. Y todo ello pasa por que las mujeres y hombres que comienzan su trayectoria, quienes se encuentren ahora en las edades centrales del ciclo vital, quienes estén ahora determinando qué final quieren para su carrera, y las mujeres y hombres que se encuentran en los puestos de máximo nivel en la institución seamos conscientes de la realidad a través del estudio de los datos, sepamos interpretar las señales y dinámicas y podamos también ponernos de acuerdo para construir unas instituciones del siglo XXI basadas en el verdadero avance de la academia, que no es otro que el de generar un conocimiento que ayude a solucionar los retos a los que nos enfrentamos, que no son pocos.

Para finalizar quisiera felicitar a las editoras y autoras por su aportación. Es muy necesario que revisemos en profundidad las costuras de nuestras universidades, para que podamos construir una mejor institución, una universidad feminista e igualitaria, que responda también de manera más adecuada a las necesidades y retos de nuestras sociedades.