

LAS INVITADAS: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD¹

Mar Antonino de la Cámara*

Quítenle el talento para dárselo al que tiene diez, porque a quien tiene, se le dará y tendrá de más, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene.

Mateo 25: 14-30, *La parábola de los talentos*

¹ Estas reflexiones se han beneficiado de las conversaciones compartidas con buenas colegas de universidad y grandes amigas: del recordatorio de Pilar Serrano Betoret sobre la urgencia y necesidad de conceder un lugar al discurso de género en la universidad (y recuperar así a grandes músicas), de Arantxa Romero González, que supo ver que entre la experiencia propia y la creación que nace de ella es indispensable interponer cierta distancia y de Almudena Pastor, que nunca ha dudado del potencial emancipador de la voz subjetiva en la literatura.

* Investigadora predoctoral en Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Madrid.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando me invitaron a participar en esta obra colectiva me alegré al conocer el título de mi aportación y, a la vez, experimenté cierto recelo. Lo primero es muy fácil de comprender, ¿qué persona con una preocupación directa por la desigualdad entre hombres y mujeres no se sentiría satisfecha de poner orden y dar curso a algunas de sus reflexiones? En las directrices a los autores se nos había indicado que tratáramos de evitar el tono académico y apostáramos por el ensayo, centrándonos en algunas experiencias personales. ¿No era esto ciertamente comprometido para mí? Exponer en el mostrador una ristra de experiencias cercanas y propias, podría generar cierto comprensible rechazo. Podrían tomarse, por ejemplo, por anécdotas insignificantes o críticas sin objetivo en clave de saldo de cuentas. A la vez, vislumbraba con perfecta claridad a mis pares, mostrando, en el mejor de los casos, cierta aburrida disposición hacia quien se lamenta como quien reza un rosario.

No me hizo falta abrir muchos libros sobre igualdad de género en la universidad para percatarme de que el adjetivo preferido para calificar el tema era «sensible», lo que no me sorprendió, dadas las dudas que yo misma padecía respecto al abordaje de este capítulo. Así que otra opción era desobedecer a los coordinadores y, siguiendo el ejemplo de estas publicaciones, presentar un texto plagado de porcentajes y estadísticas, de propuestas normativas dirigidas a eliminar las barreras con que las mujeres topamos en la universidad; en cualquier caso, estas son las propuestas encaminadas a la obtención de la igualdad de oportunidades, que era el tema que se me había encomendado. De este modo, cualquier pensamiento incómodo que pudiera albergar quedaría parapetado tras un montón de datos objetivos, más resistentes al negacionismo machista. Sortear los aspectos personales en el discurso público puede tener sentido y supone una útil estrategia, cómoda y familiar.

Y es verdad que, en el ámbito académico, los aspectos relacionados con el género que desbordan los límites de los macrodatos se mencionan prácticamente nada y seguramente no porque seamos el único sector en el que las desigualdades no existen. La mayoría de las menciones sobre igualdad en el día a día de la universidad atañen a la composición equilibrada en la preparación de un evento, sea como recordatorio para quienes lo preparamos o acompañando la invitación que recibimos para participar en él.

En alguna ocasión, he oído a alguna mujer comentando aisladamente con disgusto o ironía un episodio sexista. Esta queja se produce por lo general en voz baja, en un canal íntimo y privado, en cierta atmósfera de clandestinidad preocupada por no hacerse oír. La experiencia subjetiva ha sido desterrada del ámbito universitario.

Por todo ello, en las páginas que siguen quisiera compartir con el lector, más que mi experiencia personal, la reflexión que ha crecido a su vera y que se pregunta por qué en el ámbito universitario muchas mujeres no hemos salido del armario.

II. ALGUNOS PROBLEMAS DE LA MERITOCRACIA PARA LA PLENA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

En política el discurso de la igualdad intenta manejar las diferencias en la vida pública. En perspectiva constitucional, la igualdad no es más que un criterio de control de estas diferencias. Así, el juez constitucional controla la razonabilidad de las diferencias y determina cuáles de las elegidas por el legislador o la Administración son legítimas y cuáles no. La igualdad en la vida pública no es otra cosa que un criterio.

La igualdad de oportunidades es una, entre otras, de las distintas concepciones acerca de la igualdad. Esta noción de igualdad está dirigida a eliminar las barreras de entrada que afectan discriminatoriamente a un colectivo en el acceso a determinado sistema (funcionarial, empresarial, etc.). Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, el gran problema de la discriminación es que falsea y distorsiona la correcta aplicación de los principios de mérito y capacidad. En España los principios de mérito y capacidad solo son de obligada aplicación constitucional en los casos de acceso a la función pública (art. 103.3 CE), pero en general forman parte de lo que comúnmente entendemos por igualdad y por justicia. Las apariciones cotidianas de la igualdad de oportunidades no generan polémica, si no es por su ausencia. En España el problema denominado de la «titulitis» nos lo recuerda constantemente: el caso máster de Cifuentes, el «posgrado en Harvard» realizado en Aravaca por Pablo Casado, las sospechas sobre la calidad y autoría de la tesis de Pedro Sánchez y el escándalo sobre la plaza de investigador que ocupaba Íñigo Errejón en la Universidad de Málaga. Estos casos, que han tenido tanto impacto mediático como poca repercu-

sión en la política cotidiana, muestran que socialmente resulta intolerable que se acrediten méritos en falso.

Pero, aunque ampliamente extendida y reputada, esta concepción de la igualdad no ha estado exenta de críticas. Por ejemplo, en 2020 vieron la luz sendos libros de acreditados progresistas del ámbito académico. El profesor de sociología en la Universidad Complutense de Madrid, César Rendueles, y el profesor de Filosofía Política en Harvard, Michael J. Sandel escribieron *Contra la igualdad de oportunidades* y *La tiranía del mérito*, respectivamente. Sandel sostiene una posición que comparto: es capaz de apreciar los encantos de la igualdad de oportunidades y la considera un factor corrector de la injusticia, un principio reparador, pero en ningún caso el ideal al que debemos tender. Ambos autores coinciden en señalar como uno de los principales problemas del mito de la meritocracia la legitimación de las desigualdades fundamentadas en la correspondencia entre esfuerzo y recompensa. Por mi parte, al igual que Scanlon en *Why does inequality matter?* considero inevitable y sano felicitar por el esfuerzo o la perseverancia con que se aborda una labor, pero hay una injustísima falacia en considerar al desprovisto de premio indigno de él. Para quienes somos críticos con la meritocracia aunque se cumplieran todas las exigencias de la igualdad de oportunidades, la sociedad resultante no sería necesariamente justa.

Resulta evidente que si hay un ámbito en el que la meritocracia está destinada a prosperar es el de la universidad. Quisiera distinguir, sin embargo, una concepción fuerte de la meritocracia como ideología, esto es, del mérito como idea de lo bueno y de lo justo, de una concepción más laxa que incorpora el criterio del mérito y la capacidad aplicado como un criterio objetivo para el concurso de determinados puestos, como recoge la Constitución española. Partiendo de esta diferencia, mi pretensión en las páginas que siguen no es cuestionar la pertinencia del mérito como criterio puntual, sino explorar si la meritocracia como ideología es el prisma adecuado para combatir la desigualdad entre hombres y mujeres en la universidad y señalar algunos de sus riesgos.

II.1. Datos sobre igualdad en la universidad y propuestas del proyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)

El Ministerio de Universidades publicó en 2020 el informe *Datos y cifras del sistema universitario español*. Es muy representativo que a medida que aumenta la edad la distribución de los hombres y mujeres se hace más asimétrica a favor de los hombres, siendo especialmente significativo en los grupos de edad de mayores de 50 años. Ello redundaría en la sobrerrepresentación masculina en la categoría de catedrático y análogas: solo el 22% de los catedráticos son mujeres y solo 11 de las 50 universidades públicas están lideradas por mujeres. Respecto de la titularidad, incluso en las ramas más feminizadas como ciencias de la salud se da una tendencia simétrica entre hombres y mujeres o, incluso, mayoría de presencia masculina.

Pero, además, el informe publicado recientemente *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas* muestra otro dato que ha sido acogido con sorpresa. En la universidad existe una brecha salarial del 10,9%, ¿cómo puede producirse este resultado si los sueldos universitarios se encuentran estipulados en función de antigüedad, categoría profesional y complementos salariales? Como señala el informe, la brecha salarial de base se sitúa en un 0,6% y aumenta en la franja de edad de los 30 a los 39 años, que suele coincidir con la primera maternidad. Pero el problema no es la brecha salarial de base, baja en cualquier caso, sino los complementos, donde se sitúa en torno al 16,7%. La diferencia llega en el caso de los complementos específicos (es decir, los que dependen del nivel de la categoría profesional) al 19,4%. En el caso de los sexenios de investigación la brecha se acentúa y alcanza el 25,9%.

Pero los complementos no sólo tienen un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso de la carrera académica del PDI. De esta manera, según el informe las altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres «no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades». El informe interpreta que los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras indirectas, culturales y sociales, que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres en los inicios de la carrera

académica y docente, y que repercuten en el desarrollo de esta y el acceso a categorías más altas.

En general, se insiste en que el sesgo no es una apreciación subjetiva, sino refrendada por datos como los que se acaban de exponer y la manera de revertir esta situación es a través de los planes de igualdad. Así, por ejemplo, el anteproyecto de Ley de Universidades actual contempla la introducción de una composición equilibrada en los órganos colegiados y en las comisiones de selección y evaluación. En principio, la Ley también permitirá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate. Esta medida, sin embargo, ha sido controvertida, tanto por mujeres como por hombres, por lo abierto de la noción de idoneidad y las dificultades de su aplicación.

En general adquieren una gran importancia y mayor consenso las medidas de conciliación o la introducción de algunas modificaciones en las baremaciones de la ANECA. Al respecto, la Red Feminista de Derecho Constitucional ha propuesto con relación a la acreditación de la ANECA medidas de acción positiva en los casos de bajas por maternidad y cuidados, o en las situaciones especiales por discapacidad. También ha tenido en cuenta otro tipo de sesgos, como el diferente tratamiento de los temas elegidos por los hombres y por las mujeres, o las mayores dificultades de estas últimas para ser contratadas por empresas u ocupar puestos de responsabilidad en instituciones públicas, lo que afecta, en ocasiones, a su reconocimiento académico.

Otra de las propuestas, esta vez para combatir la infrarrepresentación de las mujeres en el cargo de rectora, es eliminar el requisito de la cátedra que se sustituirá por tres sexenios de investigación, tres quinquenios de docencia y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.

Extramuros de la universidad, el Tribunal Constitucional no solo ha tenido en cuenta los aspectos formales de la igualdad de oportunidades, sino que también ha desarrollado una jurisprudencia de conformidad con el art. 9.2 CE que ha permitido al legislador situar a España entre los países más destacados e innovadores en materia de igualdad de género; ahora

bien, como señala Paloma Biglino en una encuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres realizada por la revista *Teoría y Realidad Constitucional*, a pesar de los avances, la igualdad no se ha cumplido y ello es por razón de la mentalidad discriminatoria que sigue operando en amplios sectores de la sociedad. Por eso doy la bienvenida a las medidas de acción positiva en la universidad, pero dudo de los efectos salvíficos que puedan tener por sí solas.

II.2. Insuficiencias del discurso meritocrático

1.1. Uno de los problemas que el discurso meritocrático supone en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres es que tiende a asumirse que las mujeres no son tan buenas, aunque ello sea fruto de una situación injusta. Ello, por un lado, genera una resistencia inicial a modificar los criterios actuales, puesto que se leen en términos de una igualación por lo bajo. Y así, en muchas ocasiones, si estos baremos se modifican se enarbola el discurso de la excelencia como argumento en contra. Por ejemplo, ante la pretensión de suprimir el requisito de catedrático para ocupar el puesto de rector Jorge Sainz, exsecretario general de universidades, plantea la siguiente crítica: «Esto es una muestra más del poco afecto del Gobierno actual por el mérito y la capacidad centrándose exclusivamente en generar medidas basadas en una falsa igualdad que genera incentivos perversos dentro de la carrera universitaria»². Pero, ¿quién decide cuáles son los méritos necesarios a día de hoy como requisito para el acceso a un cargo como el de rector? ¿hasta qué punto es necesario ser hoy en día catedrático para ocupar este puesto? Un vistazo rápido por el sistema de elección y funcionamiento en universidades norteamericanas ayudará a comprender que los méritos académicos no siempre son los más valorados a la hora de elegir a los presidentes de sus universidades (homólogos a los rectores españoles), sino que los criterios se adaptan a las necesidades de la universidad en cada circunstancia, buscándose en algunos momentos una dirección de corte más diplomático y, en otros, una guía de impronta empresarial. Con ello no pretendo sugerir que debemos adoptar el modelo estadounidense, sin duda más parecido a una compañía de negocios, sino solo relativizar

2 Declaración recogida en la noticia que el ABC publicó en 14/05/2021. Disponible en: https://www.abc.es/sociedad/abci-gobierno-quiere-eliminar-requisito-catedratico-para-colocar-mas-rectores-afines-202105110121_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

algunos de los requisitos que damos por hecho hoy en día y revisar su utilidad antes de llevarnos las manos a la cabeza por una supuesta devaluación de la universidad.

Por otro lado, se da por sentado que la meritocracia funciona de manera transparente y objetiva y que las barreras que encuentran las mujeres son eminentemente las que impone el mérito, como, por ejemplo, el número de publicaciones que, por las condiciones (normalmente personales) de las mujeres no siempre resulta posible cumplir. Por eso, algunas propuestas plantean aplicar medidas de acción positiva en las acreditaciones de la ANECA, especialmente en los casos de baja por maternidad o conciliación familiar. En general, la centralidad de la maternidad en el discurso feminista apunta a esta situación en la que las mujeres se enfrentan con dificultades asumidas en el plano de lo personal para competir en igualdad de condiciones en el plano de lo laboral. Pero, aunque esta reivindicación es cierta y justa, situarla como centro del problema puede generar la convicción de que *de hecho* las mujeres son inferiores académicamente y desplaza la importancia que en la universidad tienen los procesos de selección informales, donde operan con facilidad sesgos machistas.

En general las ideas recién criticadas encajan perfectamente con el sustrato ideológico que considera como dos esferas absolutamente autónomas el feminismo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Efectivamente, es fácilmente asumible por todos que existen barreras de entradas para las mujeres, si la idea que late de fondo es que estas barreras son meritocráticas y que las mujeres no son, en general, tan buenas. Esta solución genera buena conciencia por partida doble: de un lado, la satisfacción de reconocerse uno en ese fragmento progresista que se solidariza con las injusticias, aunque no las viva. De otro lado, y mucho más importante, se pone el acento en elementos externos a la universidad (la familia, las preferencias de la empresa privada, etc.) y elude la responsabilidad que cada uno de los miembros (él o ella) de la comunidad universitaria tiene en la toma de decisiones informales recién expuesto. Por último, el discurso meritocrático de la igualdad de oportunidades es ajeno a un elemento indispensable en la consecución de la igualdad: el reconocimiento.

II.3. El reconocimiento en la universidad: un «efecto Mateo» para las mujeres

Con base en una experiencia cotidiana muchas personas en la comunidad universitaria sabemos que hay sesgos que también influyen en las decisiones que sitúan a mujeres y hombres cerca del poder o de posiciones institucionales ventajosas, en las que el reconocimiento y el prestigio son esenciales. Como mostró la socióloga Harriet Zuckerman hace más de 50 años, el reconocimiento llama al reconocimiento. En su tesis doctoral demostró la importancia que tenía en el reconocimiento académico el rol estructural del autor por encima del trabajo en cuestión, en el sentido de que las relaciones producidas en un equipo de trabajo determinaban el nivel de visibilidad posterior de cada uno de sus miembros. Esto terminaba por producir una acumulación de ventajas, ya que los que mayor reputación tenían podían obtener más facilidades para elaborar mejores estudios. Con posterioridad a esta investigación el científico Merton publicó un trabajo donde acuñó el fenómeno descrito como «efecto Mateo». Así, el «efecto Mateo» explica el mecanismo por el que se dispensa mayor reconocimiento a los actores mejor situados, lo que les permite consolidar su ventaja de partida y, a la vez, retroalimenta la dificultad de grupos alternativos para acceder a los mismos recursos. En un golpe de ironía, el trabajo de Merton incorporaba alguna mención a Harriet Zuckerman, su mujer, en las notas a pie de página.

La estratificación del reconocimiento en la universidad en los términos recién expuestos no afecta exclusivamente a las mujeres, pero por su propio funcionamiento el impacto en una desigualdad de partida como la de género es enorme. En este sentido, las medidas encaminadas a promover una composición equilibrada tienen la virtud de romper con esta lógica del éxito, pues en la medida en que las mujeres accedan a puestos de poder podrán generar nuevas ventajas que reproduzcan sus méritos y capacidades. Una forma de socavar este resultado es desautorizar sistemáticamente las medidas de composición equilibrada y a las mujeres que acceden a estos puestos de poder desde, precisamente, una ideología meritocrática.

En primer lugar, existe una sobreabundancia de referencias a las cuotas o medidas de compensación equilibrada en los espacios ocupados tradicionalmente por una mayoría masculina, en el sentido de insinuar que la

razón que justifica la presencia femenina no es otra que las cuotas. Esto quiere decir que desde esos espacios se nos extiende una invitación que debiéramos aprovechar. Y así se lee el fracaso, si se produce: en el plano objetivo supone la constatación de que la composición equilibrada no es aliada del mérito, en el subjetivo se interpreta como una oportunidad desaprovechada.

Todos sabemos que en los mismos procesos muchos de los hombres seleccionados no representan necesariamente el nivel más alto, pero el escrutinio no se aplica de manera tan exigente. Y es normal, también en la convivencia diaria sabemos a quién tenemos en casa, pero difícilmente aprobaríamos de nuestros invitados el mismo comportamiento que de un compañero de piso o de nuestra pareja. En agradecimiento de la oportunidad que nuestros anfitriones nos brindan, deberíamos esforzarnos un poco más para demostrar que la confianza depositada en nosotras no ha sido defraudada.

A nivel discursivo es muy complicado combatir estas ideas. Reivindicar como lema «las mujeres también tienen derecho a ser mediocres» tiene pocos visos de éxito. Por supuesto, hay investigadoras tan brillantes que no me puedo imaginar a ningún par haciendo de menos su trabajo, pero necesariamente son los menos los que sobresalen por encima de la media, sean hombres o mujeres. La igualdad no solo exige que se trate de manera igual a los mejores, sino a todos.

III. SOSPECHOSA DE SER UNA OFENDIDITA

A pesar de todo lo anterior, todavía en muchos ámbitos universitarios apenas se habla con normalidad de los sesgos machistas, de la toma de decisiones informales, de la configuración a veces sexista de los grupos sociales investigadores donde se toman esas decisiones, de los comentarios expresivos de esta idiosincrasia, ¿por qué? ya he vivido varios episodios en la universidad en los que las mujeres hemos intentado compartir ciertas experiencias, siempre en voz baja y en pequeños círculos, como si tal experiencia debiera ser motivo de vergüenza. En alguna ocasión he presenciado intentos por parte de doctorandas cercanas de articular algo así como una respuesta coordinada que nos permitiera obtener mayor visibilidad, credibilidad y reconocimiento, pero de manera hasta cierto punto forzada, precisamente porque adolecían de una falta de comunicación previa, de

compartir las propias experiencias subjetivas y someterlas a contraste y debate. Finalmente, no funcionó.

¿Qué ha ocurrido para que la experiencia subjetiva en materia de igualdad de género no sea valorada entre nosotros? Evidentemente, esta es una pregunta compleja que reclama varios tipos de análisis e investigaciones, pero me gustaría explorar algunas posibilidades.

Quisiera hablar del clima que se respira en la sociedad, de cierta polarización, que ha arribado a la universidad generando bastante confusión. Me refiero en particular a la aparición de los colectivos denominados *woke* o *snowflakes*. Aunque el debate se ha importado desde Estados Unidos, donde el movimiento tiene mucha más fuerza, en España tenemos nuestra propia versión a partir de la noción de ofendidos y, por supuesto, de un término privativo para algunas mujeres feministas, definidas como «nuevas puritanas». El nacimiento del término *woke* se sitúa a finales de los años 30 en Estados Unidos para referirse a la toma de conciencia de los problemas raciales que afectaban al colectivo afroamericano. En la actualidad, se refiere a colectivos de izquierdas activistas, normalmente ligados a reivindicaciones identitarias y que, en virtud de algunas prácticas, sobre todo en las universidades, ha adoptado un cariz negativo. En España ha sido definido por Pantomima Full como aquel que tiene el gatillo fácil para la indignación por lugares comunes o causas minoritarias, clama al cielo, y corre a opinar para recuperar la tranquilidad moral.

En Estados Unidos esto ha provocado varios episodios, uno de ellos, hace ya varios años, fue protagonizado por el expresidente de la RAE, Darío Villanueva que, en los años 80 impartió varios cursos de posgrado en la Universidad de Colorado. Entre ellos, había uno que versaba sobre la novela picaresca española, que incluía la lectura de *El Buscón*. Dos alumnos judíos denunciaron frente al decano la selección de este texto por el contenido antisemita de la obra de Quevedo y, aunque en esta ocasión el decano acudió a la libertad de cátedra para justificar la elección del profesor, con el tiempo las universidades se han mostrado más complacientes con las exigencias de los estudiantes en cuanto al temario, las conferencias y los profesores. En España se han producido algunos casos sonados que forman parte de la denominada cultura de la cancelación. Como ejemplos, el boicot que sufrió el profesor Pablo de Lora en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona o el último episodio protagonizado por la profesora

Juana Gallego, cuyas alumnas no asistieron a su clase en el máster sobre género y comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta universidad ha emitido con posterioridad un comunicado afirmando que la ausencia de alumnas no puede ser considerada como censura, sino como desinterés por la materia, pese a que las estudiantes han reconocido públicamente que la decisión está motivada por las posiciones de esta profesora respecto de la debatida cuestión trans (tema sin relación con la clase prevista). Por supuesto, los boicots no siempre son de izquierdas. También en la Universidad Pública Vasca, en Vitoria, se boicoteó una conferencia impartida por José Ramón López de Abetxuko, expreso de ETA, por parte de los familiares de las víctimas y políticos.

En lo que aquí interesa, la expansión del discurso de la censura y de la cultura de la cancelación, genera paradójicamente un efecto desalienamiento también en toda crítica que parte de la subjetividad. La acusación de ofendido pende sobre quien señala y critica, especialmente si es de izquierdas, especialmente si es milenial. Sin embargo, no toda crítica nacida de la experiencia subjetiva tiene que ver con las prácticas recién expuestas. En el escenario *woke*, la experiencia subjetiva se articula sobre un conjunto de experiencias personales, tal vez dolorosas, tal vez injustas, pero que pretenden legitimar de manera inmediata las exigencias de determinados grupos. Parte de la comunidad universitaria no nos sentimos identificados con esta práctica que parece tan lejana de la discusión y la deliberación y pretendemos desmarcarnos de ella. En la universidad española nadie quiere caer en la falacia anecdótica, sustituyendo el dato científico por la experiencia personal ni la fría razón por la distorsión emotiva. Por eso, en la actualidad, la universidad no es el terreno más propicio para reivindicar un acercamiento a los problemas políticos desde lo subjetivo.

IV. ¿POR QUÉ NO HEMOS DE RENUNCIAR A LA VOZ SUBJETIVA?

Pero para el feminismo la experiencia subjetiva es irrenunciable y mientras se debata en términos exclusivamente estadísticos, la universidad se beneficiará de los avances en igualdad de manera lenta e indirecta. La feminista Jo Freeman explica la importancia de hablar a partir de las experiencias subjetivas: «las mujeres se juntaban en pequeños grupos para compartir experiencias, problemas y sentimientos personales. A partir de compartir

en público se dieron cuenta de que lo que se pensaba individual era en realidad común: lo que se pensaba que era un problema personal tenía una causa social y una solución política». Lo mismo ocurre en la academia, especialmente en las recién llegadas que, en unos años de aprendizaje seguramente decisivos, asumimos una serie de pautas como normales sin problematizarlas, supongo que con la esperanza de que las cosas vayan cambiando por pura inercia a lo largo de nuestro periplo académico. Ponerlas en común permite identificarlas como un problema extendido que merece una respuesta articulada. Y, al revés, de no hacerlo, asumimos el riesgo de pensar que una vez firmado el contrato predoctoral la desigualdad no nos acecha hasta concurrir a la siguiente convocatoria. Todo lo contrario, a mi juicio la igualdad queda mucho mejor preservada en los procesos selectivos que en algunos de los usos y costumbres arraigados en el día a día universitario.

Por otro lado, como sostiene Ernesto Laclau, la proliferación de referencias es requisito necesario para la expansión de la lógica de la igualdad. La literatura es el ejemplo perfecto de ello. Las lecturas con las que me formé en la adolescencia fueron seguramente exactas a las de mis pares masculinos, excepto porque en general ellos no habían disfrutado de las Brontë, ni de Austen (de la que durante mis estudios universitarios llegué a oír que era «literatura femenina» de boca de ávidos lectores), menos aún de Louisa May Alcott o de las españolas Elena Fortún o Ana María Matute. Por lo demás, y con algunas notables excepciones, fue un verano no muy lejano cuando me sumergí casi por casualidad en todo un mundo de referentes que había existido todo este tiempo, pero al margen de mi conocimiento y del de mis conocidos. Habían caído por casualidad en mis manos tres libros escritos por mujeres y en cuanto los terminé fui a por más. Las ganas no estaban dirigidas por un repentino rechazo a la literatura universal, la escrita mayoritariamente por varones, ni tampoco me movía un interés intelectual por estar al tanto, en coherencia con mis inquietudes políticas, de las obras principales del siglo XX escritas por mujeres. Mi interés era genuino, porque algo en la narración me resultaba muy familiar y me involucraba de manera directa. Estas narraciones, no solo eran en primera persona, sino que en muchas ocasiones adoptaban el género de la autoficción. En estas obras las mujeres no eran como Madame Bovary, ni como Anna Karenina, ni como Lolita. No me recordaban a los personajes femeninos que había leído en Kundera, Houellebeck, De-

Lillo o Marías. Sin embargo, de una manera muy espontánea, me veía reflejada en varios de sus rasgos de personalidad y me ayudaban a comprender mejor muchas inquietudes propias. Y, por descontado, ampliaban el espectro literario aportando nuevas y variadas poéticas, diversas entre sí, pero en muchas ocasiones coincidentes por cuanto se distanciaban de una escritura menos personal.

No es casualidad que en la literatura escrita por mujeres abunde la primera persona y la autoficción. Sin embargo, esta categoría ha sido denostada y considerada como un género menor, más emotivo, menos universalista, con menos recursos para trascender de la experiencia personal, del discurso emotivo y, en fin, con menos posibilidades de formar parte de la gran fuente que es la literatura para brindar material de reflexión sobre la humanidad. He aquí otra razón por la que se puede decir que la experiencia subjetiva no goza de buena reputación. Y, sin embargo, la primera persona utilizada por muchas de las autoras me ha ayudado a reconstruir una laguna que habría debido ocupar la subjetividad femenina en la literatura, en mi subjetividad. El efecto que la fuerza de la narrativa tiene en la empatía y la influencia de la literatura en nuestra subjetividad ha sido descrita de manera brillante y sugerente por Lydia Hunt en su obra *La invención de los derechos* que atribuye en buena parte el éxito del discurso sobre derechos universales a la expansión de la novela moderna que tuvo lugar a finales del siglo XVIII.

La empatía y los referentes se encuentran, pues, de manera paradigmática en la literatura, pero no son monopolio de la misma y es ya un lugar común hablar de los referentes que las niñas en la educación. Para una niña y adolescente sus primeros referentes son, en realidad, sus profesores. En la educación primaria y secundaria el nivel entre profesores y profesoras y la distribución por materias fue muy equilibrada en mi colegio, recuerdo profesoras de tecnología, matemáticas y física y química y a un gran número de profesores varones en primaria y en ciencias naturales. En cambio, la gran mayoría de mis profesores de licenciatura en la Universidad Complutense de Madrid fueron varones, tanto en Derecho como en Filosofía. En la actualidad, realizo mi tesis doctoral en Derecho constitucional y de conformidad con los datos arrojados en las estadísticas he constatado para este ensayo el bajo número de mujeres que integran el plantel de catedráticas³.

3 He consultado en la página de las siguientes universidades públicas el número de catedráticas

Seguramente la fuerte vinculación entre el Derecho público y el poder político, los puestos y los cargos institucionales son elementos que no han ayudado a promocionar la presencia de la mujer en el pasado.

La presencia de las mujeres en los entornos inmediatos no se exige porque nos resulte muy reconfortante a las restantes. La presencia de mujeres catedráticas no es nunca reconfortante, como no lo es la de los catedráticos, puesto que su nivel de conocimiento resulta imponente, por lo general, a quienes les hemos tomado como modelos. La importancia de la presencia de las mujeres en ámbitos no ocupados tradicionalmente por mujeres reside más bien en el efecto que tienen sobre los estereotipos asumidos también en los distintos sectores del conocimiento.

El Derecho constitucional, por ejemplo, se corresponde en muchos aspectos con el estereotipo atribuido al modelo de inteligencia masculino: racional, abstracto, analítico, etc. En el pasado, y me incluyo, hemos elegido modelos con fuerza, dominio intelectual y capacidades retóricas, encarnados en varones, ignorando las referencias (menores en cantidad y seguramente difíciles de encontrar en un entorno próximo) de mujeres. La ruptura de los estereotipos justifica por sí sola las medidas de compensación equilibrada. Para ello es tan importante que las mujeres accedan a estos sectores, como los hombres a los tradicionalmente ocupados por mujeres. Y no solo ni principalmente porque la finalidad sea la obtención de la simetría, como si de una virtud helenística se tratara, sino, sobre todo, porque la presencia de varones en sectores considerados femeninos rompe también con estereotipos y atribuciones. Esta ruptura no beneficia en exclusiva a los varones involucrados, sino que también aligera el estereotipo con el que cargan las mujeres en otros ámbitos y las benefician a ellas y al resto de la sociedad de manera indirecta. Y como ocurre en la literatura, quienes caemos en estereotipos necesitamos para romperlos de un esfuerzo imaginativo que

de Derecho constitucional en relación con el número de catedráticos: Universidad de Valladolid: 1/4, Universidad Autónoma de Madrid: 0/4, Universidad Carlos III de Madrid: 1/5, Universidad de Santiago: 0/1, Universidad de Barcelona: 0/3, Universidad de Cádiz: 0/3, Universidad de Cantabria: sin catedráticos, consta de 4 profesores, todos ellos varones, Universidad de Gerona: 0/1, Universidad de Granada: 1 catedrática de escuela universitaria/6, Universidad de Oviedo: 0/4 y 3/14 docentes, Universidad de Salamanca: 1/1, Universidad Autónoma de Barcelona: 1/3, Universidad de Sevilla: 1/2 y Universidad de Valencia 2/7. Estos datos deben tomarse como meramente orientativos, pues no todas las universidades han actualizado sus páginas web.

se beneficia de la inestimable ayuda de la experiencia y la voz subjetiva del otro.

Pero, además, la presencia de las mujeres tiene la virtud añadida, o podría tenerla, de ayudar a reconstruir la subjetividad y las prácticas que encarna el sujeto ideal *homo academicus*. Ahora bien, esto difícilmente se va a producir si en lugar de poner en común ciertas incomprensiones e incomodidades (en algunos casos se ha llamado diferencias intergeneracionales, supongo que como suavizante) nos mimetizamos y emulamos lo que encontramos como ya dado.

V. SALIR DEL ARMARIO

Por todo lo anterior, lo mejor es que las mujeres salgamos cuanto antes del armario en el ámbito de la universidad. No me estoy refiriendo ahora a construir teoría feminista ni a trabajar todas en los estudios de género de las respectivas disciplinas, faltaba más. Tampoco se trata de forzarse a compartir experiencias personales o de señalar a nadie. Se trata de algo tan sencillo y a la vez tan complejo como la posibilidad de enunciar juicios de valor sobre determinados mecanismos de poder presentes en la convivencia diaria. Es decir, que puedan compartirse sin atisbo de vergüenza las reflexiones construidas a partir de experiencias concretas y no solo los datos que debemos rescatar de los archivos o informes del Ministerio. Y para prevenir cualquier embate de los enemigos de los ofendidos, quiero aclarar que tampoco se trata de derivar de manera inmediata una exigencia a partir de la experiencia personal de cada uno, sino más bien, de sumar las experiencias y tomar luego la distancia correspondiente. Por supuesto, ninguna de estas reflexiones dará la pauta completa sin el ejercicio de compartirse y de todas formas no podrán entenderse como definitivas, pero puestas en perspectiva y en común pueden construirse discursos, reivindicaciones y prácticas justas.

Tomar la palabra no es sinónimo de atacar, ni construir una posición a partir de las experiencias subjetivas es sinónimo de victimizarse. La feminista afroamericana Belle Hooks explica en su obra *Teoría feminista: de los márgenes al centro* cómo la idea de solidaridad entre las mujeres blancas se articuló en torno a la idea de victimización y cómo esta idea no fue fecunda para las mujeres negras que no podían permitirse verse como víctimas. De este modo, el feminismo afroamericano se articuló

sobre la base de la fortaleza de las mujeres y de sus recursos compartidos. Esta articulación no habría sido posible a partir del estudio de estadísticas y fueron precisamente las distintas experiencias de los dos grupos de mujeres lo que dio lugar a reivindicaciones también distintas. Todo ello nos enseña una importante lección. No es la universidad un ámbito para mostrarse victimista ni desagradecido. Muchos de nosotros hemos experimentado una vocación temprana que se remite a nuestros estudios universitarios y, por tanto, vaya por descontada la admiración que nos impulsó a integrarnos en esta institución. Pero no por ello ha de aceptarse todo.

Por último, permitir que se desacredite esta fuente de información y crítica, la fuente subjetiva, es resignarse a abandonar el mecanismo más interesante de igualdad: la persuasión en vez del enfrentamiento. Lejos de crispas los ánimos, la persuasión consiste en mostrar, informar y razonar para convencer. El feminismo involucra también a los varones y, como he mencionado arriba, la experiencia subjetiva es necesaria para poder generar un sistema de valores conjunto en vez de la mera adición de las mujeres a un sistema ya cerrado que no ha contado con sus intereses.

En conclusión, creo que sería bueno que se abandonase el pensamiento único de la igualdad de oportunidades y que nos preocupáramos también por los valores promovidos en la universidad y los términos en que desempeñamos esta igualdad de oportunidades. Nos corresponde hablar de la universidad y de sus prácticas menos virtuosas por derecho propio. Si este ejercicio provocase riesgos de juicios inmoderados o excesos vengativos o interesados podría decirse, como para todo lo demás, que la palabra es un gran material para moldear excesos. No se me ocurre mejor manera de fortalecer un argumento o de debilitarlo, si así se quiere, que someterlo a debate. Por lo mismo, todos deberíamos dar la bienvenida también a la reflexión nacida de la experiencia subjetiva. Por muchas normas que existan relativas a la supresión de las barreras de entrada, si se tiende a homogeneizar un modelo social que no ha contado con nosotras, siempre harán falta herramientas para asegurar nuestra participación y, en ese sentido, seguiremos siendo las invitadas.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- BIGLINO, P. (2019). Encuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres. *Teoría y Realidad Constitucional*, 43, 15-99. <https://doi.org/10.5944/trc.43.2019>.
- FREEMAN, J. (2000). *The Politics of Women's Liberation*. Universe.
- HOOKS, B. (2020). *Teoría feminista de los márgenes al centro*. Traficantes de Sueños.
- HUNT, L. (2009). *La invención de los derechos*. Tusquets.
- LACLAU, E., BUTLER, J. (1999). Los usos de la igualdad. *Debate Feminista*, 19, 115-139.
- LIJTMAYER, L. (2019). *Ofendidos*. Anagrama.
- MASSÓ, M., GOLÍAS, M., NOGUEIRA, J. (2021). *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas*. El Ministerio de Universidades; CRUE Universidades; ANECA.
- Ministerio de Universidades (2020). *Datos y cifras del sistema universitario español: Publicación 2019-2020*. Gobierno de España.
- RENDUELES, C. (2020). *Contra la igualdad de oportunidades: Un panfleto igualitarista*. Seix Barral.
- SANDEL, M.J. (2020). *La tiranía del mérito*. Penguin Random House.
- SCANLON, T.M. (2018). *Why does inequality matter?* Oxford University Press.
- VILLANUEVA, D. (2021). *Morderse la lengua*. Planeta.