

La igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales¹

Sonia Reverter²

Recibido: Octubre 2020 / Revisado: Marzo 2021 / Aceptado: Mayo 2021

Resumen. Objetivo. Este artículo propone hacer una reflexión sobre cómo las universidades están comprometidas en la igualdad de género. **Metodología.** Tras una reflexión teórica que introduce la realidad actual de las universidades y el marco de capitalismo académico que las envuelve, indago los rankings globales universitarios (GURs), y en concreto The High Education (THE) World University Rankings. **Resultados y discusión.** El análisis de los rankings nos muestra la necesidad de replantear cómo en la realidad actual de las prácticas universitarias impuestas por el capitalismo académico podemos llevar a cabo las políticas de igualdad universitarias que las leyes y normativas imponen a la academia. **Conclusión.** Como conclusión y aportación, señalo la urgencia de una concepción nueva, que ponga los compromisos del desarrollo sostenible y de la Agenda 2030 en el centro y ajuste los estándares y metodologías a estos objetivos, y no al contrario, los objetivos a las metodologías.

Palabras clave: Igualdad de género; capitalismo académico; rankings globales universitarios; Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); Agenda 2030.

[en] Gender equality at the university. Academic capitalism and global rankings

Abstract. Purpose. This article proposes to reflect on how universities are committed to gender equality. **Methodology.** After a theoretical reflection that introduces the current reality of universities and the framework of academic capitalism that surrounds them, I investigate the global university rankings (GURs), specifically The High Education (THE) World University Rankings. **Results and Discussion.** The analysis of the rankings shows us the need to rethink how, in the current reality of university practices imposed by academic capitalism, we can carry out the university equality policies that laws and regulations impose on academia. **Conclusion.** As a conclusion and contribution, I point out the urgency of a new conception, which puts the commitments of sustainable development and the 2030 Agenda at the center and adjusts the standards and methodologies to these objectives, and not vice versa, the objectives to the methodologies.

Keywords: Gender equality; Academic capitalism; Global university rankings (GURs); Sustainable Development Goals (SDGs); 2030 Agenda.

Sumario. 1. Marco e introducción: la persistente desigualdad. 2. El papel de la universidad en la lucha por la igualdad de género. 3. Los rankings globales universitarios. Estudio del ranking THE para la igualdad de género. 3.1. Los rankings universitarios. 3.2. Estudio del ranking THE para la igualdad de género. 4. Conclusiones. Referencias bibliográficas

Cómo citar: Reverter, S. (2021). La igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales, en *Revista de Investigaciones Feministas* 12(2), 271-281.

1. Marco e introducción: la persistente desigualdad

En el corto escrito titulado *Tesis sobre Feuerbach* de 1845 Marx se centra en criticar en once tesis las ideas de Feuerbach. Esencialmente van dirigidas a criticar el idealismo filosófico de los jóvenes hegelianos. Frente a ese materialismo contemplativo Marx subraya la importancia de la praxis y de la acción y con ello pretende superar la herencia hegeliana en su interpretación más abstracta y teórica.

Este objetivo se condensa especialmente en la última de las tesis, la tesis 11, que dice “Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo”. Como pro-

¹ Este trabajo fue realizado con financiación de la Generalitat Valenciana a través de la Subvención AICO/2020/327.

² Universitat Jaume I, España.

reverter@uji.es

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9738-421X>

fesora de filosofía, y por tanto dedicada a la docencia, este mensaje es uno de los que más utilidad puede tener en una clase de estudiantes de filosofía que se ven acorraladas/os por las acusaciones continuas de inutilidad de aquello que están estudiando. Se puede hacer servir esa tesis once en el sentido de que vale la pena comprender el mundo e interpretarlo porque el objetivo final es transformarlo. Y esa es la utilidad fundamental de las humanidades y de la filosofía.

La tesis once me sigue inspirando también en mi investigación en teoría y pensamiento feminista. Tras años analizando cómo intervenir la realidad para que la transformación hacia la igualdad se lleve a término, me doy cuenta de que el inmenso trabajo realizado en los planes de igualdad de diferentes instituciones choca con la misma piedra una y otra vez. Comprendemos cada vez mejor la desigualdad que hay en la realidad, cómo crea el patriarcado esa realidad, cómo se articula en múltiples relaciones de poder para crear la dominación de las mujeres; pero, no llegamos a transformar la realidad para tener un mundo, finalmente, en igualdad. La situación actual tras casi un año de pandemia nos dice, además, que los avances en igualdad entre mujeres y hombres están retrocediendo. Que las estructuras que construimos de igualdad se resienten al mínimo temblor: perdimos igualdad en la crisis financiera de orden global de 2008, y estamos perdiendo igualdad en la crisis por la pandemia que estamos viviendo.

¿Cómo es posible que analicemos y comprendamos tan bien la realidad de la desigualdad y no lleguemos a transformar esa realidad? Algo está fallando. Estamos comprendiendo sin transformar, que es finalmente de lo que acusa Marx a la filosofía idealista.

Desde los años noventa las feministas venimos preguntando por qué persiste la desigualdad. De hecho, la teórica feminista Mary Evans reflexiona en su libro *The persistence of Gender Inequality* (2017) sobre esto como uno de los interrogantes que la teoría feminista ha de indagar para avanzar. Es, cuanto menos sorprendente que el mismo informe del Foro Económico Mundial (WEF) del año 2020 afirme en la misma portada lo siguiente:

“None of us will see gender parity in our lifetimes, and nor likely will many of our children. That’s the sobering finding of the Global Gender Gap Report 2020, which reveals that gender parity will not be attained for 99.5 years” (WEF, 2020).

Es por ello que el subtítulo del informe es “Cuidado con los 100 años de brecha” (“Mind the 100 year gap”). Si bien el informe nos dice que se ha mejorado en todos los países que forman parte del estudio (149) el progreso es muy lento, y de ahí que la media de años que se proyectan para llegar a la igualdad sea de casi cien años. Pero será cien años sólo si se mantiene el esfuerzo y la financiación de ayudas para la igualdad, si no se dieran estas circunstancias la brecha podría llegar a ser de 257 años.

En los noventa achacamos la persistencia de la desigualdad a la necesidad de transformar la sociedad para que la igualdad fuera no sólo legal, sino real. Es decir, el diagnóstico de las causas y la concienciación sobre la necesidad de acabar con la desigualdad eran claras, pero faltaba activar de manera efectiva acciones para transformar la realidad. Fue la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

En su *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* se propone un programa en favor del empoderamiento de la mujer, teniendo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. Para ello se propone introducir la “perspectiva de género” (*gender mainstreaming*) en todas las áreas, como forma de hacer visible la desigualdad construida por el patriarcado, y a la vez integrar a las mujeres en el sistema de reconocimiento y distribución de los diferentes niveles políticos, desde el local al global.

En el documento de revisión que la misma ONU publica cinco años después (2000) sobre los logros de la Plataforma de Beijing (Beijing+5) se reconoce, sin embargo, que hay muchos obstáculos y “factores que han contribuido a que aumente la desigualdad económica entre la mujer y el hombre (...)” (ONU Mujeres Beijing+5, 2000, 237). En este mismo documento se propone que el problema es que aún no se reconoce la importancia de la “perspectiva de género” en el establecimiento de las políticas (2000, 248). La frase que se repite, en este documento, como recomendación para gobiernos e instituciones es: “igualdad entre los géneros y potenciación del papel de la mujer”. Es decir, desde instituciones al más alto nivel internacional, como la ONU, se ve la perspectiva de género como la manera eficaz de atajar la desigualdad. Pero ¿cuál es el “papel de la mujer” que hay que potenciar?

Este año (2020) se cumplen 25 años de la primera conferencia sobre las mujeres en Beijing. Sin embargo, se sigue considerando que el progreso y consolidación de los objetivos de 1995 son desiguales. Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, ha dicho en relación a esa conmemoración de 25 años:

“Los compromisos y acciones que los Estados Miembros consensuaron aquel año en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing siguen siendo la agenda más integral y transformadora para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Sin embargo, al hacer un balance de su progreso, queda claro que la implementación de esta agenda dista mucho de la promesa inicial” (ONU Mujeres, 2020).

Frente a ello las preguntas que nos vuelven una y otra vez son: ¿Por qué más de dos décadas después de Beijing la desigualdad persiste e incluso se incrementa en algunas áreas? ¿Qué ha ocurrido en estas décadas de intensa agenda política feminista y de improbables esfuerzos por introducir la “perspectiva de género” a todos los niveles institucionales y de la sociedad civil? ¿Por qué la “perspectiva de género” parece poder convivir con la desigualdad entre hombres y mujeres?.

Como respuesta general, diré que en ningún caso la introducción de la perspectiva de género, ni siquiera con la estrategia de *mainstreaming* (la cual se propone como una generalización y extensión de la perspectiva de género a todos los ámbitos) es suficiente por sí sola para llegar a la igualdad real entre hombres y mujeres. Hace falta más. Hace falta una transformación feminista, para la cual la perspectiva de género es sólo una pequeña parte. Parte, además, que ha sido empujada en su poder transformador al haber sido cooptada por las instituciones.

Desde diferentes voces en la teoría feminista podemos, sucintamente, identificar algunas cuestiones que han servido para desactivar gran parte de la capacidad transformadora que el feminismo pretendió con la perspectiva de género. Todas ellas pueden quedar amparadas bajo el desarrollo del sistema neoliberal, el cual se ha convertido con la globalización en el sistema que organiza la vida convirtiendo todo en capital y mercancía.

Este neoliberalismo, que ha cooptado a la perspectiva de género y al mismo feminismo (en su forma de “feminismo institucional”), unido a la incapacidad crítica y política del concepto de género, que ha terminado siendo sinónimo de diferencia sexual, han posibilitado un debilitamiento del potencial de la agenda feminista. La cooptación de la perspectiva de género por las instituciones neoliberales ha despolitizado la lucha feminista, situando los objetivos feministas en mera “gestión del género”. Al final, el feminismo, reconvertido en “perspectiva de género”, no parece inquietar al neoliberalismo y a sus formas depredadoras para la vida. Más bien se ha unido para jugar a su favor, como Nancy Fraser en cierta manera crítica en su libro *Fortunas del Feminismo* (2015).

Uniendo los puntos de la reflexión que aquí desarrollo tenemos que la desigualdad sigue siendo un hecho con bastante fuerza en la actualidad, a pesar de los grandes esfuerzos que desde el feminismo se están llevando a cabo. La lucha por la igualdad desde las más altas esferas políticas de compromiso (estados, UE, ONU y otros organismos internacionales) encuentra resistencias que impiden transformar de pleno la realidad o hacer que lo conseguido en la agenda de igualdad muestre solidez y permanencia frente a contratiempos como una crisis económica o una pandemia. Esto muestra la necesidad, no sólo de seguir la lucha, sino de mejorarla activando nuevos marcos que nos permitan avanzar.

La igualdad de género es, por todo ello, hoy uno de los retos más importantes que las sociedades tenemos. Si nos fijamos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS) el número 5 tiene ese propósito concreto, la igualdad de géneros; pero articula otros muchos con relación a ese y en especial el número 4, educación de calidad. Y es que un desarrollo del mundo para un presente y futuro sostenible ha de articularse sobre unos objetivos que la agenda feminista, desde hace décadas, propone como interrelacionados.

Está ampliamente aceptado que retar y transformar los estereotipos y prejuicios de género a través de la educación es la herramienta más potente para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. La razón es clara, es la educación una de las instituciones que forma en principios y valores que a lo largo de la vida van a constituir la base sólida sobre la que desarrollarnos como personas y como comunidad. Por ello, el efecto de la educación tiene resonancias en otras áreas de la vida humana y su huella pervive durante generaciones. Lo mismo ocurre con la igualdad, sus efectos tienen consecuencias sobre otros ámbitos y generan una cascada de secuelas que fortalecen la democracia.

Según el Informe de 2020 del Foro Económico Mundial la brecha en Educación ha sido la que más ha disminuido hasta hoy (siendo del 96.1%). El informe (WEF, 2020) apunta que no es tanto la formación recibida, sino las salidas profesionales que se encuentran después donde se halla la desigualdad. Según sus datos, las mujeres a nivel global estamos subrepresentadas en seis de los ocho *microclusters* con la tasa de crecimiento en empleo más alta: gente y cultura, producción de contenidos, marketing, gestión especializada de proyectos, data e Inteligencia Artificial, ingeniería y computación.

¿Qué está pasando en la educación superior en relación con el cumplimiento de los ODS, y en concreto con el cumplimiento de la igualdad de género?

La legislación dirigida a hacer de las universidades instituciones líderes en igualdad de género es apabullante, tanto a nivel de estado como de otros niveles por debajo (autonomías) y por encima (Unión Europea, OCDE, ONU, Unicef). Esto demuestra una voluntad clara de cambiar la realidad de las universidades, la cual, como en otras instituciones, se ha mostrado hasta ahora claramente patriarcal en todas sus áreas (enseñanza, investigación, divulgación, promoción).

Veamos qué está ocurriendo en la educación superior en relación con la igualdad de género.

2. El papel de la universidad en la lucha por la igualdad de género

La universidad se ha contemplado desde hace décadas como la institución idónea en la que implementar con rigor y con éxito las políticas de igualdad entre géneros. La historia feminista, y más desde la segunda oleada en los setenta, demuestra que la academia y las instituciones de educación superior han sido fundamentales

para promover e internacionalizar la agenda feminista. La idea principal es que las universidades son instituciones que se dedican a la generación de conocimiento desde una idea de racionalidad universal que no es compatible con desigualdades entre seres humanos. Las universidades, deudoras de las ideas renacentistas que las impulsaron por toda Europa, crecen de la mano de un humanismo que valora la educación completa de las personas como manera de progresar las sociedades. La idea de igualdad junto a la de la autonomía de la razón y el impulso de los derechos humanos se convierten en ideas rectoras del espíritu académico, y ello permite la continua contestación y crítica que el conocimiento, de esta forma entendido, supone.

La universidad se convierte, así, en un marco apropiado para implementar una nueva gobernanza institucional que se base en la igualdad completa a todos los niveles, y especialmente en cuanto al género. Las ideas de patriarcado, colonialismo o cualquier otro tipo de dominación y subyugación pasan a ser objeto de crítica de la educación superior. A ello se ha seguido la producción de normativas y leyes para hacer efectiva la igualdad. La legislación producida para regular e impulsar un horizonte de igualdad ha sido enorme, tanto a nivel regional, nacional e internacional.

La academia es, además, una de las instituciones que más cambios está sufriendo con las nuevas normativas de evaluación que se imponen como efecto de la globalización social y económica, afectada, al mismo tiempo por los procesos de digitalización y datificación (*big data*). Esta tendencia exige unos niveles de producción asociados a los instrumentos de medición que las tecnologías de la economía digital y de datos impone. Esto va de la mano de una nueva forma de gestionar el conocimiento (que hoy ha de ser, además, innovación), el llamado *new public management* (Rose, 1999) que también se aplica al trabajo académico. El objetivo es hacer que todo trabajo sea codificado y estandarizado, para ser medido y controlado, en nombre de la eficacia, la transparencia y la responsabilidad (Veijola y Jokinen, 2018). La homogeneización de grados, de carreras académicas y de sistemas de medición de la productividad académica permite transferencias y movilidad de conocimiento, de estudiantes, de profesorado, de innovación... Y esto es uno de los pilares del llamado capitalismo académico.

A estas exigencias se suman hoy las relacionadas con los objetivos del desarrollo marcados por la ONU (2015). Los ODS y la Agenda 2030 quieren “transformar el mundo” y ello es un reto que obliga a tomar pasos valientes y decididos. Si las universidades, como motor importante de promoción de esa agenda, quieren tal transformación social, económica y política ha de apostar fuerte y hacer cambios significativos, muchos de ellos relacionados con la igualdad.

Las universidades hoy cuentan con exigencias en relación a la igualdad de género para cumplir con un sentido de excelencia académica que entiende que sin igualdad entre mujeres y hombres no puede generarse conocimiento de calidad.

Este objetivo, sin embargo, cuenta con retos importantes. El llamado “capitalismo académico” será uno de los principales. La educación superior se ha convertido a nivel global en un importante medio de movilidad económica y social, y por ello está sujeto a la aplicación de normas de productividad y eficacia por el sistema del capital que nos gobierna (Teelken y Deem, 2013).

Slaughter y Larry (1999, 2001) propusieron el concepto de “capitalismo académico” para significar, ni más ni menos, lo que desde hace dos décadas estamos viviendo en las universidades: codificación de trabajos, estandarización de procesos, exigencias de internacionalización, estándares de productividad cuantificados, medición de impactos... Procesos todos ellos que conllevan un disciplinamiento neoliberal de las universidades más allá del esquema liberal y humanístico clásico que ha funcionado en el siglo XX. Es lo que Ferree y Zippel (2015) llaman el modelo liberal frente al modelo neoliberal. Para estas autoras los dos modelos muestran de forma muy clara una desigualdad de género en muchos niveles.

La diferencia, sin embargo, es que hoy, cuando el modelo neoliberal está tomando fuerza convive con unas exigencias legales, económicas y sociales de igualdad entre mujeres y hombres. Esto vuelve al modelo neoliberal actual difícil de sortear, pues con la nueva jerga *managerial* presupone aplicar un modelo “objetivo” de medir tanto lo que enseñamos, investigamos, producimos como incluso lo que somos como profesionales. Esta apariencia de objetividad vuelve más difícil, a veces, ver las prácticas invisibilizadas y lo que hay detrás de los datos. Si la universidad liberal valora el individualismo, la autonomía, la democracia y el humanismo; la universidad neoliberal reconvierte todos esos valores, sin anularlos, en productividad, eficiencia, gestión y disciplina.

Las feministas estamos observando de forma crítica cómo el desmantelamiento de la universidad liberal (y patriarcal) da lugar a la universidad neoliberal (y patriarcal). Es decir, observamos que ambos modelos se basan en un punto en común, y que es mantener ventajas para los varones. Como afirman Ferree y Zippel (2015, 561):

“Academic capitalism”, the shift towards managerial authority, accountability to economic productivity standards, and quantitative performance auditing, has introduced norms and values that disrupt those of the classic liberal-humanistic university, including its elitist professional authority relations, ‘old boy’ networks, and internalized disciplinary standards”.

El modelo neoliberal conlleva la visión de la universidad como una empresa que produce conocimientos y habilidades que pueden convertirse en mercancías y, por ello, han de ser codificadas y medidas. La igualdad

de género, reconocida globalmente como un objetivo a alcanzar, es parte de las exigencias que la universidad neoliberal tiene. En las argumentaciones oficiales vemos cómo las razones para la igualdad de género suelen basarse en la bondad social y económica. Es decir, que la igualdad de género es buena para los negocios (“good for business”). Esta argumentación ha sido utilizada por las agencias e instituciones internacionales como un pilar importante sobre el que basar las políticas de igualdad y diversidad (Prugl y True, 2014; Bustelo, Ferguson y Forest, 2016). Las feministas, sin embargo, no pueden olvidar que la igualdad está por encima de ese discurso de la utilidad de la igualdad. La igualdad puede ser útil, pero no es buena por ser útil, es buena porque es justa según una forma humanista de pensar el mundo. Si en algún momento la igualdad no es buena para los negocios debe mantenerse y buscarse de igual forma.

La Unión Europea ha utilizado esta versión neoliberal para impregnar a las universidades de este discurso de igualdad de género (Woodward, 2012). También utiliza, y podemos verlo en discursos y publicaciones institucionales, desde la ONU hasta el Banco Mundial o el FMI, el argumento del empoderamiento de las mujeres, el cual también se entiende desde un prisma neoliberal como capacidad y derecho a elegir. En los dos casos se hace una interpretación neoliberal: la igualdad es buena porque es buena para los negocios, y el empoderamiento de las mujeres es bueno porque las hace libres para elegir en el mercado. Esa interpretación abona una visión institucional de la lucha feminista que podemos denominar “feminismo institucional” (Reverter-Bañón, 2011), “feminismo de mercado” o “feminismo neoliberal” (Rottenberg, 2018).

También la utilidad social y el “empoderamiento” de las mujeres han sido los principales argumentos para activar normativas y políticas dentro de la estrategia de introducir la “perspectiva de género” (*gender mainstreaming*) en la academia. Por ello, es determinante ver cómo se entiende el género, cómo se codifica. Es decir, ¿qué papel tiene el género como identificador codificable?, ¿qué formas y significados asume? La lógica de la gestión neoliberal es medir y evaluar de acuerdo a códigos que tengan solvencia en pro del capital, que puedan promover el mercado y las mercancías.

Pero, ¿qué es lo que se puede medir y codificar? Los data, lo dado, lo que puede ser objetivable. Esto hace de la nueva economía de los data aplicada a todo y, por ende, también a la producción de conocimiento y las universidades, una economía de lo objetivo, donde, de nuevo, como siempre hace el patriarcado, las tareas, actividades y trabajos no codificables como datos serán menospreciadas. Lo que implica esta lógica de lo objetivo, la llamada performatividad del código (Mackenzie y Vurdubakis, 2011), es que pasen unas cosas y no otras, que tengan valor unas acciones y no otras, unas profesiones y no otras, unas personas y no otras.

Veijola y Jokinen (2020) analizan cómo esta lógica de la codificación del trabajo expulsa como no codificables trabajos académicos que son mayormente realizados por las mujeres, como trabajo relacional. Para las mujeres, afirman, esta dinámica de medir todo y, por tanto, de visibilizar como trabajo sólo lo que es codificable lleva a explotar y minusvalorar el trabajo de las mujeres. Con ello las mujeres acaban haciendo más trabajo no pagado, pues es trabajo no codificable y, por tanto, no sirve ni para promocionar ni para aumentar el sueldo, pues estos se miden sólo por lo que es codificable. Esta dinámica en las universidades dificulta que se puedan alcanzar los niveles de igualdad entre hombres y mujeres. Las universidades con estas prácticas del nuevo capitalismo pasan de ser lugares idóneos para alcanzar la igualdad (por la propia conciencia y conocimiento de la desigualdad) a instituciones con grandes impedimentos. Como las autoras afirman:

“Academic work is first decollectivised, then the decodings and recordings of the apparently objective data are executed, after which the results of this operation are made public as objective evaluations of individual and institutional academic performance serving science and the wider society” (Veijola y Jokinen, 2020, 538).

Esto puede explicar por qué, aunque las mujeres son mayoría como estudiantes y a la par como jóvenes académicas, bajan en la participación en los puestos senior de la academia. Por ello la jerarquía se sigue manteniendo a favor de los hombres. La conclusión es clara: “Coding capitalism does not seem to change the imbalance; instead, it seems to strengthen gender as a social organizer” (Veijola y Jokinen 2020, 538).

Muchas acciones habrán de tomarse para comprender y organizar mejor el trabajo y la producción en las universidades. Una de las prioridades será entender que tanto si el trabajo es codificable como si no se halla en un tejido de relaciones que hace imposible mantener un concepto de autonomía y responsabilidad individual en el quehacer académico. Las prácticas académicas se mueven en un tejido que es más bien híbrido, se realizan en muchas acciones en las que intervienen un plexo de relaciones entre personas. Todo ello es muy difícil de codificar, y por eso atar la productividad solo a lo que es codificable deja fuera elementos que nutren la excelencia académica. Medir la productividad académica requerirá revisar la división sexual del trabajo en la academia e intentar no perder en el camino el trabajo creativo y colaborativo que supone investigar y enseñar en las universidades. Aplicar una concepción del “new management” a las universidades puede tener un efecto nocivo en el sentido de convertirlas en empresas cuando no lo son, ni deberían serlo (Steinþórsdóttir, Heijstra y Einarsdóttir, 2017). Ello conlleva una pérdida del sentido inicial que las universidades tienen y que es enseñar-investigar-aprender las posibilidades del intelecto para transformar el mundo en uno, en plena armonía.

El objetivo de la igualdad de género es uno de los que se habrá de medir de acuerdo a lo que hemos descrito. Propongo hacer una pequeña revisión del papel de los rankings como parte importante del sistema que evalúa,

entre otras cosas, ese objetivo. Después analizaré a modo de ejemplo uno de los rankings globales que más se utiliza, el The Higher Education (THE ranking).

3. Los rankings globales universitarios. Estudio del ranking THE para la igualdad de género

3.1. Los rankings universitarios

Las universidades se miden cada vez más en rankings que codifican resultados y procesos que puedan ser gestionados con algoritmos. Y estos no son objetivos, pues dependen de las decisiones que tomemos sobre qué es codificable y cómo codificarlo, como hemos dicho más arriba.

Los rankings mundiales para medir las universidades se han convertido en imprescindibles para las instituciones de educación superior. No sólo para promocionarse en el escenario global como instituciones de excelencia, sino para medirse con sus pares en el territorio nacional. De alguna manera podemos decir que los rankings mundiales han alterado “la construcción social de las universidades” (Torabian, 2019), lo que entendemos por su gobernanza y los sistemas de gestionarlas y evaluarlas.

Estos rankings se han encontrado en los últimos años con un reto importante: el de medir el cumplimiento de las universidades respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de la Agenda 2030. Como Torabian afirma (2019) la medición de los ODS, sin embargo, debería de poder superar los obstáculos que los índices globales altamente homogeneizados y estandarizados conllevan. El riesgo de no hacerlo es el de no lograr los objetivos.

La forma que el capitalismo académico tiene para vertebrar la gobernanza universitaria es aplicar sistemas de medición de la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos. Por eso, como ya he dicho, se implementan códigos y mediciones que puedan dar cuenta de ello. Los rankings son una forma de cuantificar a nivel internacional los resultados y, por tanto, de gobernar las universidades (Prugl, 2011). Estos rankings permiten la comparación en el tiempo de una misma universidad, o la comparación entre universidades, lo cual actúa, dentro de la lógica managerial, de conciencia y correctivo.

La cuantificación y homogeneización de los méritos permite detectar las desigualdades entre mujeres y hombres en la academia: por ejemplo, el techo de cristal en la escalera de promoción en el profesorado. Sin embargo, también sirve para tomar medidas para corregir esas desigualdades que no cambien las estructuras, sino simplemente los números de aquello que el sistema dicta que son los códigos a medir. La objetividad de los rankings no es completa, por más que mida y cuantifique, pues depende de qué establecemos que mide y cuantifique. Podemos introducir “buenas prácticas” para mejorar los índices, pero hay que observar críticamente si esos índices traducen realmente lo que es la igualdad de género.

Como observan Ferree y Zippel (2015, 572):

“These for-profit ranking systems define the merit of universities, disciplines, and individual scholars, becoming institutionalized as the common sense of academic evaluation on which scholars are encouraged to rely rather than on the local, contextualized knowledge of their disciplines”.

Se conforma, así, una narrativa hegemónica de la medición de los méritos: citas, cuartiles, impacto, número de graduados/as, número de profesorado senior, número de tesis doctorales... Y ello tiene su lado bueno, pues nos da una imagen de una parte de la realidad académica, pero a la vez, si no incluimos una reflexión crítica sobre esta gestión de la academia por los rankings estamos ocultando el hecho, por ejemplo, de la hegemonía de ciertas plataformas de revistas, del dominio de la lengua inglesa en las publicaciones, o de los mecanismos viciados y no declarados de promoción de profesorado. Las élites académicas, en realidad, no han cambiado con estas nuevas formas de gobernanza universitaria, pues siguen siendo las que definen la igualdad de género y deciden cómo medirla y contarla.

En este sentido, resulta inquietante ver cómo podemos “introducir” la perspectiva de género en la universidad sin replantearnos cómo se desarrolla la vida académica. Por ejemplo, quién decide quién dirige un proyecto, cómo se elige el orden de las firmas de un artículo, quién decide quién imparte una asignatura y no otra, etc. Podemos hacer que haya más mujeres decidiendo, pero poniendo más mujeres no convertimos en más justo ni más igualitario un determinado ámbito de trabajo en la academia. Las estrategias seguirán siendo de arriba-abajo, y mantendrán una jerarquía que puede ser injusta. El hecho de que haya más mujeres mejorará la posición en un ranking, pero no equivaldrá a un incremento en excelencia., y tal vez ni siquiera de igualdad de género. Como afirman Ferree y Zippel (2015, 574):

“These strategies widen the definition of excellence to include more diversity of gender and nation, but rarely speak critically about hierarchies of knowers or the place of universities in a global knowledge order”.

De forma acrítica se interpreta que es una cuestión de tiempo poder avanzar en igualdad de género en los rankings, y así se observa que en la medida que más mujeres estén en la academia accederán a niveles más

altos, rompiendo así el techo de cristal. Sin embargo, si hay prácticas discriminatorias indirectas, estas no se corregirán con el tiempo (Heijstra, O'Connor y Rafnsdóttir, 2013).

Para llegar a hacer una transformación que pueda cumplir con el ODS5, de igualdad de género, habrá que medir más cosas e integrar, a la vez aspectos que no se pueden medir. Por ello, al usar índices para codificar y medir la igualdad de género habrá que tener en cuenta que tenemos que integrar no sólo índices "objetivos", como suelen hacer los rankings, sino también mediciones subjetivas respecto a cómo aprecian las mujeres en la academia las diferentes situaciones que se miden. En ese sentido, al medir la igualdad de género, y como afirman Kurzman *et al* en su estudio (2019), puede haber diferencias significativas entre las respuestas que las mujeres realizan respecto a sus experiencias y los índices globales que pretenden medir la igualdad de género.

Ello nos debería advertir de lo complicado de medir únicamente con índices globales la situación de igualdad de género en las universidades. Sabemos que integrar cuestiones más experienciales y de opinión subjetiva nos daría una mejor idea de la situación, pero en aras de la comparación que un ranking a nivel global pretende se haría casi imposible. La técnica de la *New Public Management* no puede ser plenamente instrumental si no estandariza y uniforma globalmente el trabajo en las universidades. Ello nos pone sobre las cuerdas de primar la estandarización y medición en la carrera que las universidades parecen haber emprendido, o dirigirnos a un compromiso con los ODS que implique una transformación del mundo y una transformación de las universidades y de cómo entendemos su excelencia.

3.2. Estudio del ranking THE para la igualdad de género

En este apartado realizo un breve análisis de los resultados del estudio que *Times Higher Education* (THE Impact Rankings)³ hace anualmente sobre ciertas competencias universitarias.

Hay dos estudios anuales de THE hasta la fecha que incorporan los ODS, el de 2019 (referido a datos del 2017) y el de 2020 (referido a datos de 2018); en ellos se evalúan las universidades a nivel mundial en su cumplimiento de los ODS. Las clasificaciones de impacto de la educación superior de THE son las únicas tablas de desempeño global que evalúan a las universidades en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Este estudio se fija en los valores conseguidos por las universidades en: investigación en género, políticas en igualdad de género, compromiso para reclutar y promover mujeres, la proporción de alumnas de primera generación y las medidas de acceso para estudiantes. La metodología utilizada se ha centrado en recoger datos y métricas elegidas como indicadores de la meta de igualdad de género como uno de los objetivos de los ODS.

Se han analizado cuatro áreas: investigación, administración, alcance y enseñanza. Cada una de ellas tiene un peso en el ranking final.

En concreto en el ODS 5 se han tomado las siguientes métricas:

1. Investigación (total de 27%) se estudia a través de Scopus y Elsevier.
 - Proporción de la producción total de investigación de una universidad escrita por mujeres (10%).
 - Proporción de artículos sobre igualdad de género en el 10% de las principales revistas según la definición de Citescore (10%).
 - Número de publicaciones sobre igualdad de género (7%).
2. Proporción de alumnas de primera generación (15,4%). Esto es, el número de mujeres que comienzan un primer título (licenciatura) que se identifican como la primera persona de su familia inmediata en asistir a la universidad, dividido por el número total de mujeres que comienzan un primer título (licenciatura). Sólo a tiempo completo.
3. Proporción de mujeres académicas senior (15,4%). Esto es, el número de mujeres en roles senior dividido por el número total de roles senior en la universidad. Estos roles incluyen: escala de profesorado, decanatos y líderes académicos senior. No incluye posiciones honoríficas. Sólo a tiempo completo.
4. Medidas de acceso de los estudiantes (15,4%).
 - Seguimiento de las tasas de solicitud, aceptación y finalización de estudiantes mujeres (1,6%).
 - Política que aborde las tasas de solicitud, aceptación, ingreso y participación de estudiantes mujeres (4,6%).
 - Provisión de planes de acceso adecuados para las mujeres, como tutoría (4,6%).
 - Fomentar las solicitudes en áreas donde las mujeres están infrarrepresentadas (4,6%).
5. Proporción de mujeres que reciben títulos (11,5%). Esto se define como el número de mujeres que obtienen un primer título (licenciatura), dividido por el número total de estudiantes que obtienen un

³ THE es una revista semanal con base en Londres que tiene una larga trayectoria en Reino Unido (desde 1971). Esta revista lidera uno de los rankings de las universidades a nivel mundial desde 2004. En 2019 utilizó los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU como los criterios a medir en su ranking anual. Su web <https://www.timeshighereducation.com/>

primer título (licenciatura). Los datos se proporcionan como recuentos y ponderados por temas en tres áreas amplias: STEM; salud; y artes, humanidades y ciencias sociales.

6. Medidas de progreso de la mujer (15,3%).
 - Política de no discriminación contra la mujer (1,95%).
 - Política de no discriminación contra personas transgénero (1,95%).
 - Políticas de maternidad y paternidad que apoyan la participación de la mujer (1,9%).
 - Guarderías accesibles para estudiantes (1,9%).
 - Guarderías accesibles para el personal (1,9%).
 - Programas de tutoría para mujeres, en los que participan al menos el 10% de las estudiantes (1,9%).
 - Hacer un seguimiento de la tasa de graduación de las mujeres en comparación con la de los hombres y establecer un plan para cerrar cualquier brecha (1,9%).
 - Política que protege a quienes denuncian discriminación (1,9%).

Los datos y la evidencia fueron proporcionados directamente por las universidades. La evidencia se evalúa contra un conjunto de criterios y las decisiones se validan de forma cruzada cuando hay incertidumbre. No es necesario que las pruebas sean exhaustivas; se buscaron ejemplos que demuestren las mejores prácticas en las instituciones interesadas.

En los seis puntos que funcionan como los códigos a medir vemos, como efectivamente he expuesto más arriba, cómo se tipifica lo que se entiende por igualdad de género en la academia en relación con los puntos del capitalismo académico. Resulta claro que la investigación juega mayor peso entre los 6 códigos que se miden, un 27%. Y en línea con las mediciones que se están aplicando al profesorado en su producción científica se estudia en relación a una de las grandes empresas de publicaciones (Elsevier y Scopus), y en el índice Citescore. El punto 3 (proporción de mujeres académicas senior) cuenta un 15.4% sobre el total. Este punto es especialmente importante por cuanto es señalado por diversos informes, como el She Figures⁴, como uno de los que demuestran la gran desigualdad que existe aún hoy en las universidades.

Si bien en la mayoría de las universidades a nivel europeo la tasa de estudiantes mujeres, tanto en grado como en doctorado, viene creciendo en relación a la de los hombres (desde 2008 es mayor el porcentaje de mujeres graduadas y doctoradas) se encuentra un cuello de botella en la carrera académica que hace que a las posiciones senior (tanto en liderazgo como en gestión) lleguen más hombres que mujeres. Esto indica que la carrera académica está diseñada y funciona, aún hoy, de forma que es más difícil para las mujeres llegar a posiciones de poder y consolidadas. Ello tendrá repercusiones en varios de los demás puntos, y muy especialmente en el primer punto, el que mide la investigación en publicaciones y citas.

Asimismo, vemos que en los puntos que mide el ranking THE no hay ninguno que refiera a la progresión en la carrera académica. Hay referencia a la entrada de mujeres como estudiantes, a su permanencia y a su tasa de graduación; pero no hay medición de la entrada profesional de mujeres en la academia y de cómo progresa hasta posiciones senior. Tampoco hay datos en referencia a la promoción profesional fuera de la universidad de las graduadas. Este es un dato que es importante, en cuanto que existe una brecha en empleabilidad y sería oportuno que un ranking de excelencia universitaria como el THE pudiera recogerla para medir su progresión.

En el punto 6 se miden diferentes medidas de progreso de la mujer, tanto de estudiantes como de profesorado y otros estamentos universitarios. Llama la atención que las políticas de no discriminación contra la mujer tengan el mismo peso que las políticas de no discriminación contra personas transgénero. En los dos casos el peso porcentual es de 1,95. Sin duda hay que medir las dos, pero cabría un ajuste en el porcentaje, dado que el número de mujeres es mucho mayor que el de personas transgénero. No hay, sin embargo, ninguna medición respecto a políticas que promuevan y defiendan la libertad sexual, cuando es una de las bases de la lucha feminista y la discriminación por sexualidad suele ir de la mano de la discriminación por sexo y género.

Se echa en falta algún índice que nos diga si hay revisión de los contenidos que se enseñan/aprenden en las clases. Desde la pedagogía feminista este es, sin embargo, un punto importante. No podrá haber un cambio de conciencia de lo que somos como mujeres y hombres y de los derechos y expectativas que tenemos si no hay un decidido mensaje en las aulas sobre ello. Y ello se hace, no como doctrina separada de las aulas, sino como contenido transversal de las materias que se imparten. En el ranking THE no vemos nada en ese sentido.

Por todo ello este ranking por sí solo no ofrece una comprensión relevante y completa de la situación de cumplimiento del objetivo de la igualdad de género en una universidad.

4. Conclusiones

Empezaba este artículo citando la tesis 11 de Marx, la que nos dice que el objetivo del pensamiento es la transformación del mundo. El recurso a Marx me servía para mostrar la necesidad de cambiar las estructuras que impiden que la igualdad de género sea efectiva y real. Hay tanto conocimiento como concienciación del hecho de la desigualdad entre mujeres y hombres. Hay una vasta producción de leyes, normativas y ordenamientos para regular los procesos a todos los niveles de la vida en común para que estos se den en igualdad. Sin em-

bargo, la realidad mantiene aún grados de desigualdad inaceptables. Las universidades, como bastiones del pensamiento crítico, la libertad y autonomía de la razón, son las instituciones más indicadas para poder activar transformaciones que se consoliden y conformen sociedades igualitarias.

Por ello, una de las conclusiones clave que podemos sacar de esta reflexión es que hay un compromiso irrenunciable por parte de las universidades que se combina con una conciencia clara de que llegar a la igualdad de género en la academia es una tarea de gran calado. La desigualdad se mueve de forma perversa y no es siempre claro cómo cambiar estrategias para promover formas no discriminatorias de estudiar y trabajar en la academia. El problema de la desigualdad de género es lo que llaman en inglés un “wicked problem”. Es decir, un problema sistémico, complejo, conflictivo y, a veces, ambiguo (Eden y Wagstaff, 2020).

La declaración por parte de la ONU, el 25 de septiembre de 2015, de los Objetivos del Milenio para el Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 es, sin duda, un compromiso que estados e instituciones están acogiendo con responsabilidad. Las universidades están liderando en muchas regiones a nivel global estrategias para cumplir con los mismos. Es importante que estén involucrando a la gente joven que están estudiando o empiezan sus carreras académicas y ello augura un futuro prometedor. Sin embargo, no es menos cierto que a cinco años de haberse declarado los ODS y a nueve de que se tenga que rendir cuentas sobre lo conseguido hay indicios de que será imposible lograr los objetivos. Las posibles causas que se apuntan son falta de fondos y falta de compromiso de los gobiernos, como la conocida revista *Nature* afirmaba en su editorial de enero de 2020 (*Nature*, 2020).

Pero, también se señalan otros motivos más profundos y más difíciles de encarar, como que son objetivos conceptualmente muy complejos que no pueden trasladarse en indicadores medibles (Breuer, Janetschek y Marleba, 2019). Son, como ya hemos dicho y en palabras de Eden y Wagstaff (2020) un “problema perverso” (*wicked problem*) que dificulta enormemente la práctica, cada vez más habitual, del *new public management* y del capitalismo académico. Todos estos obstáculos, además, se han vuelto más graves por la pandemia global a causa del COVID-19. Sus efectos serán catastróficos para todos los países y para el progreso en la línea de los ODS (UNCTAD, 2020).

En relación a los rankings globales universitarios habrán de hacer ajustes muy grandes si quieren ser relevantes en relación al compromiso de cumplimiento de los ODS y de la Agenda 2030. Como afirma Torabian (2019, 168), “The GURs (global university rankings) represent the business-as-usual perspectives that the world decided to do away in 2015 due to their failure to ensure equity, equality, and social justice for all”. Los datos que miden los rankings no sólo pueden llegar a ser irrelevantes en algunas situaciones, sino que incluso al no interpretar correctamente lo que pretender “medir” acaban no sólo midiendo, sino imponiendo. Las universidades pueden verse presionadas por escalar en estos rankings, y para ello pueden acabar implementando políticas y trazando objetivos con relación a lo que los rankings codifican y miden.

Este es un peligro real que se ha denunciado desde diferentes organizaciones educativas (Altbach y Hazelkorn, 2018); y que conlleva dar un poder político y de regulación universitaria no legítimo a las empresas que llevan los rankings. Hay, por ello, que revisar los indicadores, los códigos, las métricas, los algoritmos, las metodologías. Todo ello ha de hacerse desde una concepción nueva, que ponga los compromisos del desarrollo sostenible en el centro y ajuste todo lo anterior a estos objetivos, y no al contrario, los objetivos a las metodologías. Necesitaremos una visión profunda y global de cómo se genera la desigualdad en los diferentes niveles de la academia para poder desentrañar mecanismos ocultos que ningún índice podrá medir nunca de forma cuantitativa.

Un problema perverso, como la desigualdad de género, no puede ser encarado con medidas de gestión usuales, con liderazgos acomodados a las estructuras, o con esquemas organizacionales habituales, como Eden y Wagstaff (2020) advierten. Las respuestas a este problema han de ser nuevas, transformadoras y ambiciosas. Sin embargo, el hecho de que la desigualdad de género sea un problema construido socialmente puede darnos motivación para poder deshacerlo y dejar de construir relaciones de género en desigualdad. Entender esto ha llevado muchas décadas de estudio y de teoría feminista, pero finalmente podemos afirmar que lo que construimos como humanos podemos deconstruirlo, porque la desigualdad no es natural. No es tarea fácil, y por ello el ODS 5 se relaciona con los otros ODS (especialmente con el ODS 4, educación de calidad; y también con el ODS 10, reducción de las desigualdades) y debe contarse con estrategias conjuntas que puedan hacer progresar todos los ODS.

Como el último informe del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (2020) nos dice, habrá que diseñar un sistema que pueda evaluar y monitorizar el papel de las mujeres en los procesos de innovación, pero ello “requiere, en primer lugar, un ejercicio de reflexión acerca de cómo se conciben la innovación, el emprendimiento y la actividad económica en general” (2020, 21). Y yo añadiría, y la igualdad. Hay que hacer un ejercicio de reflexión de cómo se entiende la igualdad. Muchas universidades cuentan con potentes núcleos de investigación feminista que pueden ayudar a elaborar estrategias útiles para avanzar en la agenda de igualdad. En el caso de España, las Unidades de Igualdad en las universidades, que surgen del marco legislativo que regula la igualdad, la universidad y la ciencia, están dedicadas desde hace más de una década a hacer un análisis constante de la situación de la desigualdad de género en cada universidad y formar e implementar acciones concretas para transformar esa realidad para lograr plena igualdad. Su función es importante y es de esperar

que sus logros se estén viendo ya, y se consoliden en procesos y gestiones cada vez más igualitarios. El trabajo conjunto con esos grupos de investigación en igualdad de género es prioritario y ha de ser tomado en cuenta para avanzar.

Como dijo Teresa de Lauretis (2000), el género no es sólo un producto, es un proceso. Terminar con la producción de género para organizar la desigualdad entre mujeres y hombres es la principal tarea del patriarcado, pero no la única. En el proceso de creación de desigualdad entre los sexos hay muchos otros “productos” que el patriarcado produce y mantiene y que intersectan con el género. Es por ello un problema que necesita un acercamiento no sólo multidisciplinar, sino con una orientación para la que el *new public management*, basado en una visión empresarial de datos, índices y códigos de medición, no está capacitado. Nuevas estrategias habrán de implementarse que sin renunciar a la medición permitan una comprensión más global, sistémica y estructural para un problema complejo y ciertamente perverso como es la desigualdad de género. Pero si hay recursos humanos para proveer ese nuevo acercamiento, sin duda, es en las universidades, las cuales están llamadas a jugar un papel que vaya más allá de los dictados del capitalismo académico.

Referencias bibliográficas

- Altbach, Philip y Hazelkorn, Ellen (2018). Can we measure education quality in global rankings? *University World News*, Aug. 14. Disponible en: t.ly/bVNp
- Breuer, Anita, Janetschek, Hannah & Malerba, Daniele (2019). Translating sustainable development goal (SDG) interdependencies into policy advice. *Sustainability*, 11(April): 1–20. doi: <https://doi.org/10.3390/su11072092>
- Bustelo, María, Ferguson, Lucy y Forest, Maxime (Eds.), (2016). *The politics of feminist knowledge transfer: A critical reflection on gender training and gender expertise*. London: Palgrave Macmillan.
- Eden, Lorraine y Wagstaff, M. Fernanda (2020). Evidence-based policymaking and the wicked problem of SDG 5 Gender Equality. *Journal of International Business Policy* (2020). doi: <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00054-w>
- European Commission. Directorate-General for Research and Innovation (2019) *She Figures 2018*. Bruselas: Comisión Europea. Accesible en: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- Evans, Mary (2017). *The persistence of Gender Inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Ferree, Myra Marx y Zippel, Kathryn (2015). Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring. *Social Politics*, 22(4): 561-584. doi: 10.1093/sp/jxv039
- Fraser, Nancy (2015). *Fortunas del feminismo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Heijstra, Thamar Melanie, O'Connor, Pat y Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda (2013). Explaining gender inequality in Iceland: what makes the difference? *European Journal of Higher Education*, 3(4): 324-341. doi: <https://doi.org/10.1080/21568235.2013.797658>
- Kurzman, Charles *et al.* (2019). Women's Assessments of Gender Equality. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 1–13. doi: <https://doi.org/10.1177%2F2378023119872387>
- Lauretis, Teresa de (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del Feminismo*. Madrid: Horas y horas.
- Mackenzie, Adrian y Vurdubakis, Theo (2011). Codes and codings in crisis. Signification, performativity, and excess. *Theory, Culture & Society*, 28(6), 3-23. doi: 10.1177/0263276411424761
- Nature (2020). Get the Sustainable Development Goals back on track. *Nature*, 577(January 2), 7–8. doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03907-4>
- Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (2020). *Mujeres e Innovación 2020*. Ministerio de Ciencia e Innovación. Gobierno de España.
- ONU Mujeres Beijing+5 (2000). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. New York: United Nations. Disponible en: t.ly/j1dH
- ONU (2015) Objetivos del Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. New York: United Nations. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- ONU Mujeres (2020). *Igualdad de Género. A 25 años de Beijing: Los derechos de las mujeres bajo la lupa*. Sección de Investigación y Datos de ONU Mujeres (EE.UU.). Disponible en: t.ly/uzoF
- Prugl, Elisabeth (2011). Diversity management and gender mainstreaming as technologies of government. *Politics & Gender*, 7(1), 71–89. doi: <https://doi.org/10.1017/S1743923X10000565>
- Prugl, Elisabeth y True, Jacqui (2014). Equality means business? Governing gender through transnational public-private partnerships. *Review of International Political Economy*, 21(6): 1137–69. doi: <https://doi.org/10.1080/09692290.2013.849277>
- Reverter-Bañón, Sonia (2011). Los retos del feminismo institucional. *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, Suplemento 4: 223-229.
- Rose, Nikolas (1999). *Powers of freedom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rottenberg, Catherine (2018). *The Rise of Neoliberal Feminism*. Oxford University Press.
- Slaughter, Sheila y Leslie, Larry (2001). Expanding and elaborating the concept of academic capitalism. *Organization*, 8(2): 154-161. Disponible en: <http://eric.ed.gov/?id=ED409816>
- Slaughter, Sheila y Leslie, Larry (1999). *Academic capitalism politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Steinþórsdóttir, Finnborg Salome; Heijstra, Thamar Melanie y Einarsdóttir, Þorgerður Jennýjardóttir (2017). The making of the ‘excellent’ university: A drawback for gender equality. *Ephimera. Theory and Politics in Organization*, 17(3), 557-582. Disponible en: t.ly/Zj5n

- Teelken, Christine y Deem, Rosemary (2013). All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. *Comparative Education*, 49(4), 520–35. doi: <https://doi.org/10.1080/03050068.2013.807642>
- The Times Higher Education (THE) (2020). *The Times Higher Education Global Rankings*. Disponible en: <https://www.timeshighereducation.com/>
- Torabian, Juliette (2019). Revisiting Global University Rankings and Their Indicators in the Age of Sustainable Development. *MARY ANN LIEBERT, INC.*, 12(3), 167-172. doi: <https://doi.org/10.1089/sus.2018.0037>
- UNCTAD (2020). *COVID-19 requires gender-equal responses to save economies*, April 1. Disponible en: t.ly/HcmN
- Veijola, Soile y Jokinen, Eeva (2018). Coding Gender in Academic Capitalism. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 18(3), 527-549.
- Woodward, Alison E. (2012). From equal treatment to gender mainstreaming and diversity management. En Gabriele Abels y Joyce Marie Mushaben (Eds.): *Gendering the European Union: New approaches to old democratic deficits* (pp. 85-103). Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Disponible en: www.weforum.org

Sonia Reverter:

Doctora en Filosofía. Profesora Titular del departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume I. Directora del Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escibano. Secretaria de la Sociedad Académica de Filosofía (SAF). Tiene un largo currículum docente en la enseñanza de la perspectiva de género, tanto a nivel de grado, de máster, y de doctorado. Ha sido coordinadora del máster “Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía”, del cual continúa siendo profesora. Las líneas de investigación prioritarias son: teoría feminista, neurofeminismo, teoría política feminista, nuevos movimientos feministas, identidad e interculturalismo, la paradoja de género en las áreas STEM, la despatriarcalización de las/los robots, los retos de la globalización. Sobre estos temas ha publicado y editado numerosos artículos y libros y ha participado extensivamente en conferencias, seminarios y congresos, tanto a nivel nacional como internacional. Algunas de las Universidades a las que ha sido invitada: Berkeley (USA), Universidad Autónoma del Estado de México, Massachusetts Institute of Technology (USA), Peace and Conflict Research Institute (Dinamarca), University of San Francisco (USA), Gender Institute del London School of Economics (Reino Unido), Centre for Civil Society del London School of Economics (Reino Unido), Centro de Investigaciones Filosóficas (Buenos Aires), Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (Universidad de Buenos Aires).