



Reseña bibliográfica

Edad, género y academia. Mujeres en la Universidad.

Ana Guil Bozal¹

¹ Universidad de Sevilla
@ anaguil@us.es

REFERENCIA

Título: Edad, género y Academia. Mujeres en la Universidad.

Editoras: Helena González Vaquerizo, Diana Ochoa Díaz y Laura Pérez Ortiz

Año: 2025

Ciudad: Madrid

Editorial: UAM Ediciones

ISBN: 978-8483449592

Páginas: 160

Precio: 15€

RESEÑA

La obra que se reseña surgió tras la celebración de las XXIV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid, centradas en 2022 en torno a la temática *Edad, Género y Academia*.

El libro se organiza en cuatro bloques: el I dedicado a la génesis del texto; el II a los obstáculos desde el grado a la cátedra y a las dificultades que encuentran las mujeres; el III al comienzo de la carrera, desde el ecofeminismo y el liderazgo juvenil a la obsesión por la hiperproductividad; finalmente el IV bloque se centra en las experiencias de tres acreditadas académicas senior.

Prologa la rectora de la Universidad Autónoma de Madrid, Amaya Mendikoetxea Pelayo, en un texto introductorio el que insta a seguir planteando preguntas y avanzar respuestas.

A continuación, el primer bloque se centra en la génesis del libro, con una presentación del libro y un prefacio, en que las autoras, Pilar Folguera y Virginia Maquieira, comienzan reconociendo que la Universidad no es un

oasis de igualdad, sino el reflejo de una sociedad que, desde cada institución, tiene la responsabilidad de mejorar. En ese prefacio se señala que los principales desafíos de las profesoras jóvenes son la precariedad y la consolidación de su futuro profesional, observando cómo —hacia la mitad de su carrera profesional— formulan sus objetivos a largo plazo mucho más tarde que los hombres. Igualmente se constata cómo su profesión entra en conflicto con las diferentes tareas de cuidado a menores y mayores, teniendo que estar permanentemente diseñando estrategias de supervivencia. Se resalta también la importancia del aprendizaje de adultos —a través de los programas de la Universidad de la Experiencia en toda Europa— para promover el aprendizaje durante toda la vida, fomentando el intercambio generacional. Así mismo, se reflexiona sobre el liderazgo femenino, del que se señala que ha de ser democrático, horizontal, basado en la confianza y en vínculos relacionales, interdependientes, eficaces y creativos, dentro de nueva cultura organizacional cooperativa y transformadora que promueva diálogos intergeneracionales.

El bloque segundo, dedicado a la carrera académica de las mujeres, comienza con el trabajo de Mercedes Siles Molina “Del grado a la cátedra: una carrera de obstáculos para la mujer”. Este capítulo desvela las prácticas poco éticas pero habituales tales como a las que se enfrentan las académicas en su entorno laboral: subestimar el trabajo femenino, utilizar sus investigaciones sin mencionarlas, obstruir sus propuestas, no reconocer sus méritos, tomarlas a broma, ignorarlas, sobrevalorar los méritos de sus grupúsculos, prevaricar, lanzar infundios, dañar, etc.¹ Estas prácticas se fundamentan en los estereotipos de género y en sus correspondientes sesgos, tanto conscientes como inconscientes, profundamente anclados en el ámbito académico.

Los argumentos van acompañados de tablas y gráficas elocuentes sobre la presencia de estudiantes de nuevo ingreso en los diez últimos años, comparando ámbitos de conocimiento y específicamente los estudios humanistas con los tecnológicos, en universidades tanto públicas como privadas. Así mismo aparecen datos sobre mujeres docentes. La eliminación de las dinámicas competitivas podría explicar la disminución en más del 13% del porcentaje de mujeres en Matemáticas e Ingenierías, su poca presencia en dobles grados —incluso su tendencia a la baja—, su infrarrepresentación a medida que se tecnifican las especialidades y se asciende en la escala académica o en el salario; en este contexto, los pequeños incrementos

¹ Efectivamente, al leerlo me vienen a la memoria rostros específicos y situaciones muy similares en mi propio departamento universitario, a lo largo de mis muchos años de ejercicio profesional. Se trata tanto de vivencias propias, como de coacciones, vejaciones y presiones ejercidas en algún momento de sus carreras sobre la gran mayoría de mis colegas congéneres de cualquier edad y experiencia.

positivos de mujeres –especialmente en el alumnado de las universidades privadas en detrimento de las públicas– siempre relativos, son matizables en términos absolutos y aún muy insuficientes para llegar a ser igualitarios (el equilibrio de género se sitúa en el 40%). Es necesario atraer y convencer al talento femenino con estrategias diversas: ofrecer los grados MII con un enfoque dirigido hacia la docencia, revertir el cambio de nombre de las especialidades que han pasado a llamarse ingenierías informáticas, de telecomunicaciones, o explicar el valor de estas disciplinas para el cuidado y bienestar social. Acciones que deben acompañarse de acciones para atraer varones talentosos a ámbitos feminizados. Como exdirectora de ANECA, la autora conoce de primera mano que los porcentajes de hombres que presentan solicitudes son mucho mayores que los de mujeres, de manera que son mayores sus tasas de éxito, además de señalar sesgos de género en los méritos que se valoran. Porque la realidad es que no hay una firme voluntad de cumplir las leyes de Igualdad, la discriminación positiva, las cuotas y otras medidas para lograr la igualdad.

En el capítulo “Las dificultades en la carrera académica. Artes y humanidades 2019-2020” la autora, Yolanda Guerrero Navarrete, centra su interés en las Humanidades por el hecho de que, al haber sido consideradas erróneamente feminizadas, han sido objeto de menor atención. Miembro de diferentes comisiones del programa ACADEMIA de ANECA, conoce sus entresijos y comienza señalando que, pese a que las comisiones sean paritarias, salta a la vista que las mujeres se presentan a las promociones mucho menos que los hombres. En las Cátedras, llama la atención que en ninguna de las áreas humanísticas llegan las mujeres al 50%, oscilando entre el 13% en Historia y el 47% en Hª del Arte. En las Titularidades tampoco – oscilan entre el 24% en Historia y el 44% en Geografía– a pesar de que se aprecian carreras ligeramente más largas en ellas, datos que se corroboran con los de Científicas en Cifras 2023 y los de ANECA 2019. Al analizar los datos en relación con el total de expedientes presentados por unas y otros, se aprecia una cierta mejoría, desde que se revisaron los criterios los resultados (ventanas más amplias para la valoración del impacto de las publicaciones, flexibilización de los méritos específicos...). Sin embargo, para las académicas que trabajan temas de género, se suma un factor negativo añadido: las pocas revistas de historia de las mujeres entre los cuartiles 1 y 2.

El bloque tercero está dedicado al comienzo de la carrera profesional. Se abre con el trabajo “Ciencia, Tecnología y Mujeres: repensando el futuro desde el (eco) feminismo”, firmado por Lucía Ortiz de Zárate Alcazaro. Se parte del mal uso de la ciencia y la tecnología para ejercer violencia, discriminación y perpetuar injustas relaciones de poder, para plantear cómo entender el liderazgo femenino en una sociedad en donde la IA está cada

vez más presente. Desde el ecofeminismo se considera necesaria una revisión crítica de la historia que evidencie la aportación de las mujeres al desarrollo científico-técnico y ponga de manifiesto las dinámicas de poder que hicieron que estas no fueran reconocidas. El liderazgo femenino debería romper con el paradigma tecnológico occidental basado en dualismos para promover una visión de interdependencia entre seres vivos (humanos y no humanos), reevaluando el impacto ecosocial de la tecnología en general y la IA en particular. Un liderazgo ecofeminista que cuestione la escala, ritmo y necesidad de una transformación digital, de la que la IA es protagonista, debe plantear un cambio en las relaciones entre naturaleza y tecnología que acabe con las dinámicas extractivistas y las relaciones de poder Norte/Sur que se refuerzan a través de la IA, además de abrir caminos hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Sigue la aportación de Beatriz Vizuete “Juventud, género y liderazgo: reflexiones desde la experiencia de una investigadora junior”. Desde las CC de la Sostenibilidad en los sistemas complejos, se plantea cómo liderar cuando no hay sentimiento de líder y cuando la edad constituye una categoría determinante en las relaciones de poder en el ámbito de una investigación sobre el rol de las mujeres productoras en espacios agroecológicos masculinizados. Para buscar respuestas, se preguntó a las mujeres sobre roles y toma de decisiones, a fin de analizar relaciones de género desde un modelo alternativo y sostenible con el medio y las personas, encontrando fuertes motivaciones personales y políticas, y el deseo de gestionar activamente sus iniciativas. Todas las mujeres encuestadas se sintieron empoderadas al aprender y realizar actividades estereotípicamente masculinas, pero también afrontaron problemas de conciliación y muchas barreras e infravaloración de sus compañeros varones, que en algunos casos las llevaron al abandono.

Ya en ámbitos académicos, se planteó si se podría liderar de otra manera, surgiendo propuestas desde la *ética del cuidado*², formas respetuosas de hacer ciencia que contemplen las vulnerabilidades y necesidades, tanto de académicos/as, como de quienes forman parte de las investigaciones. En concreto desde las CC de la Sostenibilidad, ello se plasma en abordajes transdisciplinarios para la producción colaborativa del conocimiento entre investigadores y actores sociales promoviendo el análisis de las desigualdades de poder en la construcción del saber científico;

² Como es bien sabido, Carol Gilligan publicó en 1982 *In a different voice: psychological theory and women's development*, explicando cómo el desigual desarrollo moral de jóvenes de distinto sexo, lejos de suponer retraso alguno en ellas, como Lawrence Kohlberg había interpretado, es resultado de la mayor sensibilidad de las chicas hacia los demás, siendo capaces de saltarse las reglas individualistas universales, si así lo requiere el cuidado responsable de otras personas.

o desde las metodologías feministas, en acercarse a la realidad social respetuosa, consciente y responsablemente, sabiendo que toda construcción de conocimiento es un acto político, y promoviendo la incorporación de emociones y la visibilización de afectos entre los distintos participantes.

Este bloque se cierra con el trabajo de Lydia Candelaria González Orta, “Hiperproductividad, tiempo de vida y género: “jóvenes” en la cerrera investigadora en la década poscrisis económica”. Tras definir productividad y hacerse eco de la consulta de 2018 de la *Young Academy of Europa* sobre la situación de su personal investigador joven (entre 35 y 40 años), encuentran que sus principales dificultades son: tiempo, estabilidad, burocracia, financiación y conciliación; y sus fuentes de estrés: los y las colegas, la escasa financiación, la falta de oportunidades y la conciliación. Otras investigaciones denuncian jornadas interminables como única forma de aumentar la productividad y reducir la incertidumbre laboral, lo que lleva al *burnout* desde el inicio de la carrera investigadora. Hay una tendencia global hacia un modelo neoliberal de la academia, dentro de un espíritu empresarial que traslada la responsabilidad de la progresión y seguridad económica al individuo, que debe hacer *automarketing* para ser evaluado con una amalgama de índices y rankings de instituciones y personas, en un ambiente que compite por estabilidad, promociones y financiación. La “supervivencia del más apto” en una “cultura de largas horas de trabajo” se ha reconocido como importante factor de insatisfacción y abandono en muchas investigadoras, también después de la maternidad. La movilidad internacional está marcada igualmente por desigualdades de género en los cuidados, en una etapa clave de la carrera y la vida.

Pero es justo reconocer avances en las denuncias de acoso sexual, sexista y homófobo, abordándose también las interacciones entre violencia de género y otras violencias psicológicas ante la presión y dependencia en mentorías y direcciones de tesis. Iniciativas como *Desexcellence* y *Slow University* apuestan por pequeñas trasgresiones individuales, fomentando el trabajo colaborativo frente al competitivo, el “derecho individual” a publicar y progresar, y el rechazo a las dinámicas de trabajo que impiden la conciliación. Las experiencias compartidas sobre barreras de género y precariedad en la academia pueden hacer de las jóvenes feministas investigadoras agentes de cambio.

El bloque cuarto está centrado en Mujeres pioneras: la experiencia de las mujeres senior. Comienza con el trabajo de Manuela Romo, “Margarita Salas. Paradigma de la creación científica”. En el ámbito de una investigación psicológica basada en entrevistas a 26 mujeres eminentes en 13 áreas de profesiones creativas, con el objeto de definir los obstáculos de género (familia, escuela, universidad, profesión) hasta lograr ser valoradas y ver su

trabajo reconocido, la autora de este capítulo entrevistó a Margarita Salas. Siguiendo el modelo de sistemas de Csikszentmihalyi, en el triángulo de la creatividad además de la *persona* (individuo), interviene el *campo* o disciplina y el *ámbito* (los guardianes del campo, es decir, los expertos). Estos son los que, en definitiva, legitiman las aportaciones de cada investigador/a y este refrendo es la clave para entender las dificultades de las mujeres para dar el salto de una creatividad personal a una creatividad histórica: la falta de reconocimiento de los expertos.

En el caso de Margarita Salas, su carrera “se desarrolló en contextos favorables” (p. 123). Conoció a Severo Ochoa como amigo de su padre en Gijón, durante un verano. Este le habló durante un almuerzo de la Bioquímica y los invitó a una conferencia en la que Margarita quedó fascinada. Luego hablaron y al poco tiempo le envió desde Nueva York un libro para que se informara y la orientó en la realización de su doctorado en Madrid con Alberto Sols y más tarde en su postdoctorado en Nueva York. A su regreso a España, en el CSIC y en el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa en el campus de la UAM, continuó sus investigaciones con una ayuda americana y el azar hizo que pudiera aplicar sus descubrimientos y obtener una patente de enorme valor económico. Patentó la DNA polimerasa en Europa en 1997 y, al pertenecer ella al CSIC, la patente perteneció al Consejo, ingresando por ello más de 6 millones de euros. Posteriormente recibió múltiples reconocimientos nacionales e internacionales, tanto en su ámbito como en otros que igualmente han valorado sus méritos. Margarita Salas habla de las características personales que considera relevantes para su éxito: Apertura, Tesón y Motivación Intrínseca, además de constancia en el trabajo.

Consuelo Flecha propone en su trabajo “La vida vivida. Ciclo vital y carrera académica una reflexión en torno a aspectos de la vida académica, personal y colectiva, “poniendo el foco en la compañía solidaria que he disfrutado de tantas profesoras, primero maestras, después colegas, siempre amigas y referentes” (pág.131). En su experiencia de vida relata que se inició como profesora de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Cádiz “pasando por las numerosas figuras contractuales recogidas en las disposiciones legales de cada momento” hasta aprobar el Concurso de acceso al cuerpo de Catedráticos (sic) de Universidad en 1998 (pág.134), cadencia sin especiales contratiempos en un Departamento que acordaba criterios y del que formaban parte muchas mujeres. Las redes de profesoras universitarias se fueron “extendiendo de universidad en universidad (...) no queríamos ser el eco de quienes actuaban como los legítimos protagonistas (...) ni de una cultura académica ajena a nuestra presencia ni del canon científico que transmitir que ignoraba, o callaba, la intervención de las mujeres. Las pioneras surgieron en la UAM (...) con M^a

Angeles Durán (..) con la propuesta que planteó en el año 1977 a profesoras de su universidad y de la Complutense, para iniciar investigaciones y docencia donde las mujeres pasaran a ser objeto central de estudio” (pág.136). Se incorporaron proyectos concretos en distintas disciplinas, líneas de investigación preferentes, se difundieron inquietudes, finalidades, promoviendo adhesiones y respaldos, convencidas de que con ello se estaba restituyendo la justicia a las mujeres.

El libro se cierra con la entrevista de Laura Pérez Ortiz a Ángeles Durán, “Una vida en la academia: conversando con María Ángeles Durán”. Preguntada sobre las inquietudes a las que se enfrentan las mujeres en las distintas fases de su vida y su desarrollo profesional en la academia, manifiesta que, aunque los tiempos han cambiado, se mantienen problemas estructurales que en ocasiones se manifiestan en resistencias, sesgos y nuevos modelos que se van afianzando. En el libro *Una vida y veinte fragmentos*, repasa su larga trayectoria académica, destacando su curiosidad intelectual y sus investigaciones sobre temas que parecían no interesar a la academia pese a afectar a la mitad de la población, las mujeres. Así, sus estudios sobre usos del tiempo o su empeño en medir y sustentar con datos sus argumentos. En 1979 fundó un seminario de estudios de la mujer, germen del actual IUEM, que se ha convertido no solo en punto de encuentro feminista, sino también en centro de pensamiento y de formación de futuras académicas y profesionales. *De puertas adentro* fue el resultado de la imposición de llevar una contabilidad paralela que complementara *El ama de casa: crítica política de la economía doméstica*.

Reflexiona sobre los aspectos que articulan este libro y señala que “históricamente la edad ha afectado a hombres y mujeres de una manera distinta, sobre todo por los ciclos reproductivos”, la novedad es que hoy en día las españolas tienen menos hijos, la maternidad no las marca tanto, pese a lo cual “las expectativas al llegar a cierta edad son distintas para hombres y mujeres (...). Estas tienen una demanda de cuidados más fuerte que los hombres cuando llegan a la edad de jubilación. Sus propios compañeros vitales suelen ser mayores que ellas y además la mortalidad afecta más tempranamente a los hombres. Con lo que tienen que cuidar a parejas enfermas con mucha más frecuencia que al revés. También en más ocasiones se hacen cargo de cuidar a la generación siguiente” y todo ello frena sus aspiraciones profesionales para una etapa en que tendrían que estar ya liberadas (pág.149). El edadismo pone barreras a las personas mayores y también a las jóvenes por su falta de experiencia, aunque ellos tienen la ventaja de ser “nativos digitales mientras que la generación mayor se encuentra con muchas más dificultades para aprender”. Pero se les exige mayor formación, lo que retarda su entrada en el mercado de trabajo (pág.150). Añade que “En general, los hombres tienen más tiempo libre (...)

más habilidad para la mecánica del conocimiento (...) son mayoría en las escuelas de informáticas”, la digitalización les cuesta más a la gente de cierta edad, pese a lo cual muchas mujeres mayores han aprendido a usarla “con tal de poder seguir viendo a los nietos, aunque sea por una pantalla (...) Todo se ha instrumentalizado a través de la digitalización y son infinitas las cosas que, de repente, han convertido a estas personas en ciudadanos de cuarta categoría” (págs. 154-155).

Siempre ha existido precariedad, las personas mayores la viven a diario y también las jóvenes actualmente, pero “ahora el precio que pagamos por más libertad es más inestabilidad” (pág. 153). La burocratización es otra gran barrera actual, “basta con que se haga suficientemente complejo, latoso o que requiera de un tipo de habilidad que no tiene quien no quiere que forme parte del proceso, para que queden excluidos sin que se note”.

Sobre sus referentes, dice así: “Conocí a mi primera profesora universitaria en la Universidad de Michigan. Me llamó mucho la atención porque era muy desenvuelta en los modales y yo no había visto eso nunca (...). La primera mujer que acepté como modelo directo fue Eleanor Maccoby (...) era autora de una obra monumental sobre socialización diferencial (...) El ejemplo de no tener miedo y luchar, no solo para sí sino también para los demás, eso se lo debo a Carmen Heras” (pág.160).

Valoración final

Tras mi análisis de este apasionado texto, comulgo con las editoras y con muchas de las autoras en que estamos abordando problemas sistémicos, difíciles en ocasiones no solo de solucionar, sino incluso de detectar. Como psicóloga social, plantearía que, al tratarse de usos y costumbres misóginas arraigadas en los estereotipos de género, solo con la modificación de las creencias en que estos se basan, podríamos estar dando pasos certeros hacia su erradicación, porque, por poner un ejemplo, si solo se trabajara y se consiguiera revalorizar las especialidades actualmente feminizadas, podría darse la paradoja de que en poco tiempo fueran “colonizadas” por varones a la busca del mayor prestigio y salario consecuente a su nuevo y superior reconocimiento.

Las autoras del bloque II, cuando reflexionan sobre obstáculos y dificultades para las mujeres en la academia, presentan datos cuantitativos recientes, junto a explicaciones cualitativas, sobre la situación de las mujeres en las universidades españolas, desde las estudiantes a las catedráticas. Además, repasan todas las especialidades para dejar claro que se avanza, pero no tanto como sería necesario. Como evaluadoras de ANECA conocen de cerca las dificultades de las distintas promociones y muestran cómo es importante el esfuerzo que se está implementando para eliminar sesgos de género en los criterios contemplados. Pese a todo, dejan claro que estas

medidas no han conseguido aún equilibrar la balanza, inexorablemente sigue inclinada hacia el lado masculino.

En el bloque III dedicado al comienzo de la carrera, se muestran interesantes visiones desde el ecofeminismo, el liderazgo juvenil femenino y los nefastos efectos de la hiperproductividad, sin embargo, parece darse a entender solapadamente que las mujeres senior ya han superado las dificultades y el estrés consiguiente, o que en aquellos tiempos no existían la precariedad ni los apremios actuales, valoración que, desde mi punto de vista, no es del todo exacta. Al respecto, la propia M.^a Ángeles Durán comenta en este mismo libro la precariedad de sus primeros contratos, o sus problemas de conciliación, reflejados también en su texto *La jornada interminable*, que salió a la luz en 1986, hace ya casi 40 años. Desde que las mujeres iniciaron su andadura en ámbitos académicos, muchas se vieron en la tesitura de tener que renunciar no solo a la maternidad-ante el alto nivel de exigencias profesionales, sino incluso al matrimonio, debido a las rígidas reglas de algunos *Colleges*.

Además, como docente recientemente jubilada, añadiría que el trato desigual hacia las mujeres se manifiesta en barreras al inicio y conflictos durante el ejercicio de la profesión, pero también en discriminaciones al final de esta. En este sentido, en el abordaje sobre la interseccionalidad entre edad y género en el ámbito universitario, me parecería interesante investigar el edadismo que siguen sufriendo las docentes e investigadoras, especialmente en el momento de su jubilación, porque en esta etapa se evidencia el último coletazo del menor apoyo social de que disponen y del mínimo reconocimiento de muchos de los colegas a toda la trayectoria profesional. Proporcionalmente hay muchos más profesores eméritos que profesoras y a ellos se les respeta en mayor medida, llegando en ocasiones casi hasta la idolatría, mientras que a ellas se les pide amablemente que desaojen “sin prisas” los despachos, para dejar espacio a las nuevas generaciones.

A la vista de algunos de los datos negativos que a lo largo del texto se muestran, que no minimizan en absoluto los claros avances, recuerdo la frase de alerta que durante años tuvimos en la presentación de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT): “Los retrocesos son posibles”, lo que no anula mi alegría al constatar los avances en las cifras y en la investigación sobre género y academia, y la seguridad y el convencimiento con que tantas y tantas colegas continúan o han comenzado a denunciar las desigualdades de género que aún hoy seguimos sufriendo las mujeres en la sistema universitario y en el Sistema de Ciencia y Tecnología.

Al sexismo y el edadismo presentes en la sociedad y por ende en los ámbitos académicos, hay que añadir el clasismo, el sectarismo o el racismo

(sirva de ejemplo las indígenas en universidades americanas o hacia las mujeres negras). Estas desigualdades son realidades que se entrecruzan interseccionalmente y constituyen toda una carga de discriminaciones que todavía, al final del primer cuarto del siglo XXI, siguen sufriendo en mayor o menor medida las mujeres de todo el mundo.

Si tuviera que resumir, como psicóloga social y en solo tres, las prioridades en el camino hacia la igualdad de género en ámbitos académicos, probablemente consideraría en primer lugar que sigue siendo imprescindible la investigación encaminada a desmontar estereotipos sobre las características o cualidades de hombres y mujeres a lo largo de todo nuestro ciclo vital. En segundo lugar, pienso que habría que continuar pensando en estrategias de corresponsabilidad institucionales para no perder talento femenino y evitar que las jóvenes se vean obligadas a renunciar a la maternidad en aras de la ciencia. Finalmente, propondría un nuevo modelo de cultura organizacional basado no tanto en la competitividad, la cuantificación y el máximo rendimiento, como en repensar formas de conocimiento válidas desde el respeto y la colaboración, en el gratificante trabajo que se realiza cuando formamos parte de equipos intergeneracionales e interdisciplinarios competentes y sobre todo no androcéntricos, con un ejercicio del poder al servicio de los objetivos pero respetando el entorno, la creatividad y las iniciativas individuales, es decir, con el ejercicio de un liderazgo transformador más sensible, justo, empático, habilidoso interpersonalmente, amable, que utilice la IA para minimizar tareas rutinarias y que cuide las habilidades exclusivamente humanas.

Probablemente estos deseos pertenezcan aún al mundo de la utopía, pero con imaginación y sin miedo, dos rasgos de la generación a la que pertenezco, es seguro que se podrá avanzar en el camino de la igualdad.