

ALEJANDRO ZAERA-POLO

Exdecano español de la Escuela de Arquitectura de Princeton

LA UNIVERSIDAD DE LA POSVERDAD

El mundo académico en la era de la cancelación,
el pensamiento woke y las políticas identitarias



DEUSTO

La universidad de la posverdad

El mundo académico en la era
de la cancelación, el pensamiento *woke*
y las políticas identitarias

ALEJANDRO ZAERA-POLO



EDICIONES DEUSTO

© Alejandro Zaera-Polo, 2022

© Centro de Libros PAPP, SLU., 2022

Deusto es un sello editorial de Centro de Libros PAPP, SLU.

Av. Diagonal, 662-664

08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

ISBN: 978-84-234-3405-3

Depósito legal: B. 14.431-2022

Primera edición: octubre de 2022

Preimpresión: Realización Planeta

Impreso por Huertas Industrias Gráficas, S. A.

Impreso en España - *Printed in Spain*

El papel utilizado para la impresión de este libro está calificado como papel ecológico y procede de bosques gestionados de manera sostenible.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

Sumario

Introducción. Las autoridades posmodernas y su contexto en Princeton	7
Capítulo 1. Estereotipos y perfiles. Las políticas de la identidad .	25
Capítulo 2. La libertad académica. El sistema de tesis	37
Capítulo 3. La ley del silencio. Conocimiento y poder	67
Capítulo 4. El espíritu de cuerpo: los comités y el pensamiento grupal	79
Capítulo 5. El sistema disciplinario. La universidad de la posverdad	93
Capítulo 6. Diciendo la verdad al poder. Genealogía moral de la autoridad académica	109
Capítulo 7. Los fascismos de la identidad en la universidad de la posverdad	129
Apéndice. Correspondencia	143

Capítulo 1

Estereotipos y perfiles. Las políticas de la identidad

Los demócratas, cuanto más hablen sobre políticas de identidad, más los controlo. Quiero que hablen de racismo todos los días. Si la izquierda se centra en la raza y la identidad, y nosotros seguimos con el nacionalismo económico, entonces podemos aplastar a los demócratas.

STEVE BANNON, en una entrevista con Robert Kuttner, en *The American Prospect*, 16 de agosto de 2017

Somos genéticamente iguales en un 99,5 por ciento. Pero dedicamos el 99,5 por ciento de nuestro tiempo a ocuparnos de ese 0,5 por ciento que es diferente.

BILL CLINTON en el Omega Institute's Center for Sustainable Living, 5 de octubre de 2013

La moral de las víctimas y los límites identitarios del conocimiento

Las políticas de identidad, que tienen cada vez más presencia en los campus universitarios, desempeñan un papel importan-

te en este proceso. La colección de desafueros perpetrados en nombre de la igualdad y de la democracia en las universidades norteamericanas sigue aumentando cada año que pasa. Dorian Abbott en el MIT. Bret Weinstein en el Evergreen State College. Nicholas Christakis en Yale. Harvard y los estudiantes asiáticos. Peter Boghossian en Portland State, y el propio Joshua Katz en Princeton... Todos éstos son ya ilustres ejemplos de la abultada lista que ejemplifica estas políticas que amenazan la libertad de expresión, y no sólo en las universidades, sino en todos los campos del conocimiento.

La identidad se ha convertido en el centro argumental del activismo político. Las fronteras que rompió la globalización han vuelto a erigirse y multiplicarse con las políticas identitarias que nos han convertido en una constelación de universos múltiples y excluyentes, donde se nos adscribe a grupos que constriñen nuestra forma de ver el mundo y cuya intercomunicación parece cada vez más difícil. Los movimientos políticos de la diferencia, como el multiculturalismo y el feminismo, que emergieron en los años setenta como parte de los órdenes sociales liberales del mundo occidental, han derivado en una división tan radical entre las identidades que cualquier intento de compartir conocimiento parece inalcanzable, y cualquier discusión, vana. Justo en el instante en el que los problemas mundiales nos exigen un compromiso conjunto, insistimos en construir fronteras entre razas, géneros y culturas, y en actuar motivados por el resentimiento. Hombres o mujeres. Blancos o negros. Americanos o chinos. Esto es lo que somos y lo que define cómo pensamos y sentimos.

A principios del año 2021 ocurrieron dos eventos que evidencian la amenaza que supone el identitarismo para un conocimiento transversal a las identidades. Durante la inauguración de la presidencia de Joe Biden, Amanda Gorman, una joven poeta negra, recitó su emotivo poema «The Hill We Climb». La reacción editorial europea no tardó en llegar. Marieke Lucas Rijneveld y Víctor Obiols fueron contratados para traducir el poema al holandés y al catalán, respectivamente. Pero ninguno de los dos pudo terminar el encargo. Rijneveld, poeta joven y no binaria, terminó desistiendo tras la carta de la activista antirracista Janice

Deul en el diario holandés *Het Volkskrant*, en la que denunciaba la elección de un traductor que no era ni mujer ni negro. Obiols, reconocido traductor catalán, fue rechazado poco después de haber aceptado el encargo por carecer del «perfil adecuado» para hacer la traducción. Por supuesto: Obiols no es ni mujer, ni negro, ni joven, ni activista, y eso parece ser un impedimento insalvable para comprender los poemas en todas sus dimensiones y con toda su complejidad.

¿Para qué leerlo, entonces?, puede pensar uno. ¿Para qué leerlo, entonces, si uno no es ni mujer, ni negro, ni joven y no va a poder entender lo que dice? ¿Para qué leer, entonces? Y, sobre todo, ¿para qué escribir unos versos que dicen «Cerramos la brecha porque sabemos que para poner nuestro futuro por delante debemos dejar las diferencias atrás»?

La discriminación racial inversa

La decana de la Escuela de Arquitectura de Princeton, Mónica Ponce de León, fue el objetivo principal de mis quejas durante este proceso, en el que he sido capaz de aportar (en el capítulo 1 de la documentación en línea) múltiples ejemplos de falsedad en la correspondencia escrita. Por otra parte, la tendencia de Ponce de León a explotar las políticas de discriminación positiva a su favor precede a sus acciones en este proceso. En 2010, durante el desmantelamiento de la oficina profesional que compartía con su antiguo socio Nader Tehrani, Ponce de León se aprovechó de su participación mayoritaria en la empresa, del 51 por ciento, para impedirle el acceso al edificio. Tehrani y Ponce de León habían acordado esta distribución de la participación no basándose en su respectiva contribución financiera, laboral o intelectual a la empresa, sino porque eso les permitía declarar la empresa como «propiedad femenina» y, por tanto, acogerse a las políticas de discriminación positiva en Estados Unidos. Esto se detalla en la crónica «Design for acrimony», publicada en el *Boston Globe* el 1 de diciembre de 2010.

Ponce de León empleó esta misma estrategia para apuntalar su autoridad en Princeton: con el pretexto de articular un discurs-

so inclusivo, la decana utilizó la contratación de profesores negros en masa, para reforzar su posición dentro de la Escuela de Arquitectura y congraciarse con el presidente Eisgruber.

Un buen día del otoño de 2016, Ponce de León se presentó en el claustro del departamento. Sin especificar el número de posiciones que la escuela requería ni el campo de conocimiento que debían cubrir, la decana nos pidió que propusiéramos candidatos para contratar profesores de etnia negra. Ponce de León, con la supuesta contribución de algunos miembros del departamento, elaboró una lista de cinco nombres. Yo conocía a cuatro de ellos personalmente y me parecían excelentes candidatos para participar en un proceso de selección en una escuela de arquitectura, aunque siempre dependiendo de las particularidades del puesto. Pero la decana no explicitó la definición de los puestos que se debían ocupar, más allá de su definición étnica. La escuela se sirvió del mecanismo de «objetivo de oportunidad», que permite contratar sin necesidad de un concurso público, por lo que la oferta nunca llegó a anunciarse abiertamente. Nunca se estableció el área de conocimiento al que debían pertenecer los candidatos. Nunca se planteó la posibilidad de contratar —ni se entrevistó— a ningún profesor que perteneciera a cualquier otra etnia. Se trataba, en fin, de unos puestos étnicamente exclusivos, contrarios a lo establecido por los estatutos de no discriminación de la universidad.

De conformidad con el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y otras leyes federales, estatales y locales, la Universidad de Princeton no discrimina por motivos de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, origen nacional o étnico, discapacidad o condición de discapacitado o veterano de la era de Vietnam en cualquier fase de su proceso de empleo, en cualquier fase de sus programas de admisión o ayuda económica, o en otros aspectos de sus programas o actividades educativas.

Declaración de no discriminación de la Universidad
de Princeton, 2021.

Creo que la decana era perfectamente consciente de que el proceso de contratación que estaba siguiendo infringía la citada ley, porque al final de cada reunión de departamento recogía todos los papeles donde aparecían esas listas étnicamente excluyentes. Después de una clase informal en la Escuela de Arquitectura, los cinco nombres iniciales se redujeron a tres. Con el apoyo del claustro, Ponce de León propuso finalmente a tres candidatos, que pasaron al Comité de Diversidad del Profesorado de la Universidad de Princeton, donde se aprobaron sus contrataciones. Las contrataciones fueron ratificadas inmediatamente por el presidente Eisgruber, el exvicerrector de asuntos económicos David E. Lee y la exvicerrectora de Profesorado Deborah Prentice, que forman lo que se denomina «Comité C3», que reúne a las más altas autoridades de Princeton.

Dos de los candidatos fueron contratados inmediatamente. La tercera candidata, sin embargo, terminó rechazando la oferta. Abundan los rumores acerca de sus motivos para no aceptar una propuesta que era, con toda probabilidad, económicamente ventajosa. Se dice que utilizó la oferta de Princeton para forzar la negociación con su universidad y lograr un aumento de sueldo. Pero también se rumorea que rechazó la oferta para no ser la «tercera académica negra» contratada en un año en una escuela que contaba entonces con doce titulares, a través de un proceso que se regía por criterios que nada tenían que ver con su mérito profesional.

Sea como fuere, estas contrataciones lograron un hecho sin precedentes. La Escuela de Arquitectura de Princeton consiguió añadir un 17 por ciento de profesores negros en un único año. Un 17 por ciento que habría sido un 25 por ciento si la tercera candidata no hubiera rechazado la oferta. Ninguna otra escuela de Princeton, y creo que de ninguna otra universidad, ha sido capaz de alcanzar esta ratio.

Con estos contratos, Ponce de León se ganó, sin duda, el beneplácito del presidente de la universidad. Eisgruber había encontrado el medio perfecto para enfrentarse a las reclamaciones de la Liga de la Justicia Negra a raíz de la ocupación de su oficina: cada vez que trataran de reprocharle el nombre «Woodrow

Wilson», él podría decir que sus políticas estaban centradas en la diversidad y que si necesitaban alguna prueba de ello, sólo debían revisar los porcentajes de los «contratos de diversidad» alcanzados por la Escuela de Arquitectura.

Pero estos porcentajes no sólo le sirvieron a la decana para complacer a Eisgruber. El 17 por ciento no sólo servía para convencer a los activistas negros de que la universidad se tomaba en serio el multiculturalismo en el campus. El 17 por ciento eran votos cautivos en los claustros, fidelidades adquiridas hacia quien los había contratado y de quien dependían sus promociones: Ponce de León.

Aun simpatizando con la discriminación positiva, es innegable que el protocolo de los contratos no sólo fue poco «razonable» (ése es el estándar legal en la aplicación de políticas de discriminación positiva en Estados Unidos, donde estas políticas se encuentran permanentemente cuestionadas legalmente porque son discriminatorias), sino que fue abiertamente racista y estuvo posiblemente al borde de la ilegalidad. Pero nadie levantó la voz. Y en ese «nadie» me incluyo a mí mismo. No denuncié el proceso; simplemente dejé de asistir a los claustros, porque pensé que ser el único que alzara la voz no serviría para nada más que para enfrentarme con mis colegas. Además, yo tampoco habría podido denunciarlo: sólo un académico que hubiera estado buscando trabajo en la escuela y hubiera sido rechazado por motivos de etnia podría haberse querrellado contra estos métodos de contratación, y mi situación era otra.

Quien piense que estos contratos trataban de hacer justicia a la minoría negra se equivoca. La discriminación positiva se usó para reforzar el poder de la decana en el claustro, distorsionando la democracia académica y eliminando el diálogo y la discusión dentro del departamento. Lo que hubo allí no fue discriminación positiva, sino prevalencia de intereses políticos por encima de las consideraciones profesionales. No fue discriminación positiva, sino la creación de una estructura desde la cual la decana podría aprobar por mayoría mociones sin discusión, como las que legitimaron la instalación de un «comité de tesis» sin un debate previo.

Las damiselas en apuros y sus conversaciones de vestuario (femenino)

Como parte de la documentación que recibí durante mi investigación disciplinaria, llegó a mis manos un correo del 8 de diciembre de 2019. Ponce de León se dirigía al vicerrector, a la vicerrectora diputada Toni Turano y a la abogada general de la universidad, Ramona Abdul, para manifestar que los miembros del comité de tesis estaban muy ofendidos y se sentían «acosados» después de que yo hubiese enviado una carta a los estudiantes, en la que les pedía que no me escogieran como director de tesis.

El comité contactó conmigo esta mañana y están muy molestos. Se sienten acosados por Alejandro. Sylvia Lavin, en particular, siente que Alejandro está haciendo esto porque es una miembro femenina de la facultad. [...] Lo que es indiscutible es que los docentes de la Escuela de Arquitectura en el comité de tesis de grado profesional se sienten hostigados por Zaera-Polo, que los sigue insultando y acusando de actuar mal simplemente por hacer lo que se les ha encomendado.

Extracto del e-mail de Ponce de León al vicerrector
Kulkarni del 8 de diciembre de 2019.
(Véase apéndice del A.5.7, en el archivo en línea.)¹

Para Ponce de León, la situación era simple: mi resistencia a los protocolos de supervisión de tesis no sucedía porque se interfiriera sistemáticamente con la libertad de cátedra, con el tema de los proyectos y con el crédito por el trabajo de dirección de tesis. Las contradecía por ser mujeres. Mi misoginia impedía que aceptase su injerencia continua en los proyectos de mis alumnos.

1. Archivo en línea disponible en: <https://www.dropbox.com/s/6lf6cztabj57dbq/A%20Gonzo%20Ethnography%20of%20Academic%20Authority.%20Princeton%202014-2021.%20Full%20Evidence.Reader_Redacted.pdf?dl=0>.

A través de la cita de las palabras de Lavin, la decana trataba de presentarse a sí misma y a las coordinadoras como damiselas en apuros bajo un ataque patriarcal. Se diría que, según la decana, mi oposición no habría existido si las *coordinadoras* del programa de tesis hubieran sido *coordinadores*.

Pero la acusación no estaba respaldada por ninguna prueba factual, sino por los supuestos «sentimientos» de la profesora Lavin. En su acusación no hay hechos, no hay acciones. La repetición en el correo es iluminadora: «siente» el comité, «siente» Sylvia Lavin. Y mi supuesta misoginia, que tanto habría condicionado mi comportamiento hacia los protocolos de tesis, sólo existe en las sensaciones, en los sentimientos de sus cómplices. Y estos sentimientos, que por supuesto no pueden verificarse objetivamente, se constituyeron como índices de mi pretendida misoginia. Una calumnia de manual.

Curiosamente, mi relación con Sylvia Lavin es muy anterior a todo este proceso. Durante mi mandato como decano le había encargado la dirección del curso de preparación de tesis y el desarrollo de una conferencia, y por ello creía que, pese a nuestras posiciones teóricas confrontadas —su perspectiva histórica y mi perspectiva técnica—, nuestra relación estaba basada en un respeto profesional mutuo. Por eso no puedo explicarme que alguien con su inteligencia llegase a rebajarse tanto para conseguir una posición tan secundaria, como mera comparsa de Elizabeth Diller. Quizá buscaba posicionarse como sucesora de la decana haciendo un «frente común femenino» con Ponce de León. Las supuestas palabras de Lavin sobre sus sentimientos parecían una versión femenina de la «charla de vestuario» trumpista. Estoy seguro de que ella habría preferido que nunca se hicieran públicas.

Pero entonces recordé. En el proceso de selección a decano de la Escuela de Arquitectura de Princeton en 2012 hubo tres candidatos. Sylvia Lavin, otra arquitecta y yo. La universidad decidió a mi favor. Sylvia Lavin, que por aquel entonces era amiga mía, me escribió un lacónico mensaje: «Enhorabuena. Ganó el mejor hombre».

Los sentimientos frente a la evidencia: «categorías protegidas» y estereotipos de género

El 2 de julio de 2020, recibí una carta del vicerrector de Profesorado, Sanjeev Kulkarni, que decía:

No puede comunicarse de ninguna manera con la decana Ponce de León directamente. Esto entra en vigencia de inmediato y cubre todos los medios de comunicación, incluidos en persona, correo electrónico, teléfono, mensajes de texto y redes sociales.

Extracto del e-mail de Sanjeev Kulkarni del 2 de julio de 2020.
(Véase apéndice G.2, en el archivo en línea.)

Una carta que parecía diseñada para un acosador. El vicerrector Kulkarni confirmaba que la decana había elevado una queja por «acoso» contra mí. Yo debía de ser un acosador muy particular, puesto que hacía más de un año y medio que no veía a la decana en persona, que la última vez que la había visto había sido a diez metros de distancia en un auditorio lleno de gente, que nunca hemos tenido ninguna conversación telefónica, que no tengo conexión con ella a través de ninguna red social ni de ningún correo personal y, sobre todo, porque yo estaba copiando sistemáticamente al propio vicerrector en la correspondencia supuestamente «acosadora».

En su carta de recomendación para mi despido, el vicerrector de Profesorado me acusaba de haber ejercido «un cierto tipo de acoso» contra la decana, pero nunca dijo de qué tipo de acoso se trataba ni cómo se habría perpetrado. A pesar de que le solicité a Kulkarni acceso a las alegaciones de la decana repetidamente, nunca me entregó las alegaciones, aunque las reglas de la Universidad de Princeton son explícitas sobre los derechos de los acusados a acceder a las alegaciones contra ellos.

El sistema disciplinario [de Princeton] establece protocolos para una audiencia justa, incluyendo informar a los individuos [acusados] de todas las alegaciones contra ellos, y dándoles extensa oportu-

tunidad para hablar y requerir una explicación clara de sus derechos a apelar.

Extracto del punto 1.1.1 de los Derechos, Reglas y Responsabilidades del Profesorado de Princeton, 2020.

Sólo pude saber que se me acusaba de haberle provocado «graves daños emocionales» a Ponce de León. Toda la correspondencia académica entre la decana y yo estaba a disposición de Sanjeev Kulkarni desde que se abrió el proceso disciplinario contra mí. Si realmente hubiera estado acosándola, ¿le habría enviado copia de esa correspondencia? Toda la correspondencia es ahora pública. En ella, Ponce de León me acusa más de una vez de actuar de forma inapropiada, de no tener un comportamiento cordial, de crear un entorno de trabajo hostil para compañeros y estudiantes, de «ofender» e «intimidar». Claramente, Ponce de León estaba preparando en esos correos las bases de una queja por acoso desde hacía tiempo, en un proceso que ya había empezado en su difamación de misoginia. Éstos son algunos extractos de su correspondencia, cuya única verdad es, de nuevo, la de sus «sentimientos»:

Respecto a tu pregunta de «¿qué espero?», espero colegialidad, respeto y un mínimo de cortesía. Tu forma de tratarme es insultante y creas continuamente un ambiente de trabajo negativo para mí, para tus colegas y para los estudiantes.

E-mail de MPDL del 15 de junio de 2020.
(Véase apéndice A.4.8, en el archivo en línea.)

Aún más, quiero expresarte mi consternación ante el tono antagonista constante en tus e-mails y tus interacciones conmigo. Una vez más, me estás atacando y acusándome de actuar de mala fe en frentes múltiples. Tu mensaje es ofensivo, parte de un patrón de intimidación y crea un entorno de trabajo hostil hacia mí.

Extracto del e-mail de MPDL del 12 de junio de 2020.
(Véase apéndice A. 4.13, en el archivo en línea.)

Supongo que la decana esperaba que continuase simplemente soportando su hostigamiento sin rechistar, porque para ello era miembro de dos «grupos protegidos»: mujer y latina. Cualquiera que lea los mensajes que he hecho públicos verá que el único «tipo de acoso» que existió fueron mis explícitas denuncias de las acciones indicativas de la construcción de un entorno hostil contra mí dentro del departamento, mis peticiones de que se responsabilizase de sus acciones y mi notificación de que iba a presentar una queja formal contra ella basándome en sus acciones.

Mis mensajes no denunciaban la situación a partir de las emociones que había sentido: denunciaban acciones concretas. Pero como sucedía con los «sentimientos» de Lavin, sólo los daños emocionales importaban. No importaba si la decana cambiaba las denominaciones y agendas de mis cursos sistemáticamente y sin discusión previa; no importaba si se retrasaba la concesión de créditos a mis cursos para que los alumnos dejaran de apuntarse a ellos; no importaba si se repartían los candidatos de tesis en contra de la voluntad de los estudiantes; no importaba si se interfería en el trabajo de mis tutelados; no importaba si se adjudicaba el crédito de supervisión de trabajos a quienes estaban «coordinando». Sólo los daños emocionales, sólo las evidencias blandas contaban en este nuevo mundo feliz de las identidades, donde nada importan los hechos o la evidencia, sino sólo los estados emocionales de los individuos en las «categorías protegidas».

Al hilo de todo este proceso, hice algunas indagaciones sobre la jurisprudencia del acoso y el «entorno hostil» en Estados Unidos. Descubrí que, en el estado de Nueva Jersey, en la práctica, la Ley contra la Discriminación Laboral opera únicamente sobre la base de pertenencia a unas «categorías protegidas». Raza, credo, color, origen nacional, ascendencia, edad, sexo y un largo etcétera. La ley penaliza el acoso y hostigamiento laborales, pero en la práctica, sólo si están asociados a la discriminación de uno de estos grupos protegidos. En el plano legal, mi denuncia no tendría mucho futuro. Ponce de León, mujer latina. Yo, hombre blanco. El acoso que sufrí, para la ley, no existía.