**Los retos de la mujer del siglo XXI, en materia de educación para impulsar una perspectiva de género**

Angélica Ojeda García
Universidad Iberoamericana, Cd. de México

Para correspondencia: Prolongación Paseo de la Reforma No. 880, Edif. “J”, 2do. Piso,

Departamento de Psicología, México, D. F., E-mail: angelica.ojeda@ibero.mx. Tel.: (55) 5950-4000 X 7005.

**Los retos de la mujer del siglo XXI, en materia de educación para impulsar una perspectiva de género**

**Resumen**

El presente artículo pone al relieve una serie de reflexiones en cuánto a los retos que la mujer debe hacer para participar en la construcción de esta cultura de equidad de género, en particular dentro del contexto de la educación por diversas razones, entre las que se pueden mencionar: En esta área, de alguna manera está regulada por sistemas de organización e interacción social entre ambos sexos más generalizables. En éste hay una diversidad de roles sociales, puestos y funciones a desempeñar definidos por sexo. De su construcción dentro de estos recintos educativos, su impacto en la sociedad y otros grupos sociales de referencia (como la familia) es mayor que cualquier otra área de convivencia. Es en el área de la Educación dónde pueden redefinirse los estándares de convivencia por equidad de género e igualdad de oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres. De tal suerte que el artículo finaliza con la propuesta tanto con unos retos, vistos así por su nivel de viabilidad, como con algunas sugerencias (producto de la reflexión), a modo de idealizar una cultura de género dentro y fuera de los centros universitarios.

*Palabras Clave:* Cultura de género, equidad, igualdad de oportunidades, educación, interacción hombres-mujeres.

**Entendiendo el abordaje de “Perspectiva de Género”**

Hablar de perspectiva de género va más allá de hacer referencia a un tópico de moda o una política de trabajo del gobierno actual, su importancia como unidad de análisis conlleva a muchas implicaciones de progreso a la sociedad actual. Para Bouquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) en las instituciones de todo tipo, donde coexistan hombres y mujeres, que se producen culturas institucionales de género –generándose con ello las posibles sanciones o censuras de tipo social (rechazos, exclusiones, obstáculos) que delimitan sus interacciones entre ellos. La cultura de género se crea y re-crea en el nivel de la convivencia cotidiana, con el roce continuo entre hombres y mujeres.

En ese sentido, el constructo de perspectiva de género adquiere muchas connotaciones, entre las que destacan:

* Hablar de sus diferencias en características biológicas.
* Hablar de la relación que construyen, decodifican y reconstruyen en su interacción cotidiana, hombres y mujeres; tanto en el sector filial, formativo como productivo.
* Conocer el código implícito y/o explícito de normas que determinan tanto la interacción entre ellos como la dirección de tal relación (ya sea encaminarla hacia un mismo objetivo o para fines de intereses contrarios).
* Hacer referencia a la disponibilidad y acceso que tienen hombres y mujeres a las oportunidades de desarrollo como individuos que son.
* Distinguir las diferencias que existen en el desarrollo de sus capacidades y habilidades intelectuales, de formación, sociales, de interacción y de aquellas que potencializan su individualidad.
* Hacer referencia a sus ocupaciones socialmente aceptados para hombres y mujeres.
* Hablar de su participación social en términos del mundo representativo de lo femenino o de lo masculino.
* Entender y comprender su “deber ser” para una mejor adaptación social, como en términos prácticos y de comportamiento.

Desde lo particular, se puede decir que hoy en día, ser mujer es todo un reto, simplemente por la multiplicidad de roles sociales y funciones que debe desempeñar para integrarse a la sociedad actual, bajo el estigma de persona socialmente adaptada.

Ahora bien, como el objetivo del presente artículo es analizar sobre los retos que confiere a la mujer actual, éste se enfoca a hablar más sobre el papel en general que la mujer debe adoptar para lograr impulsar su desarrollo, en toda la extensión de la palabra, como persona en relación con el sexo opuesto y cuya presencia parece que se opone al desarrollo de quien en un principio fue creada en su beneficio, compañía y ayuda (Génesis 2, 21-24).

No en vano Mahatma Gandhi escribió:

“Si se educa a un hombre, se está educando un individuo”,

“Sí se educa a una mujer, se está educando a un país”.

Y aquí hay varios puntos que debemos considerar -cuáles son esos roles sociales, qué significa integrarse a la sociedad, qué implicaciones tiene el sentirse socialmente adaptada- en función de tratar de responder cómo es que tales factores pueden o no afectar su bienestar subjetivo. La reflexión del presente artículo parte de la idea de que una mujer debe funcionar socialmente en todos y cada uno de los roles que le toque y decida jugar; a pesar de que su bienestar subjetivo y calidad de vida puede verse disminuidos.

**De lo “natural de ser mujer” a la integración a una sociedad “convenientemente de hombres”**

Me gustaría iniciar esta sección con aquello que comentan Valdez, Díaz-Loving y Pérez (2005), en su libro sobre “*Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios,* pues hacen una reflexión muy acertada al decir que la mayoría de los análisis que parten de las diferencias que existen entre hombres y mujeres, parten del punto de vista acerca de que tales diferencias son naturales, es decir, están dadas por las características biológicas de cada uno de los sexos, como a continuación se relata.

**Diferencias “naturales” entre hombres y mujeres:**

Entre las biológicas:

* Desde la dotación cromosómica se dice que el cariotipo para varones des de 46XY y para las mujeres de 46XX, siendo estos los responsables de las distintas funciones sexuales que los hombres y las mujeres tienen y desempeñan a lo largo de su vida.
* Desde el nacimiento, se ha visto que los varones nacen con una talla y un peso ligeramente mayor que las mujeres (Fernández, 1996); así como éstas son más resistentes al dolor y al desgaste físico, incluyendo la resistencia física a la pérdida de sangre que tiene mensualmente a través del proceso de la menstruación y en caso de dar a luz, situación que se ha estudiado que un hombre no resistiría (Beazley, 1994).
* En lo que se refiere a diferencias sensorio-motrices se ha encontrado que las mujeres, a diferencia de los hombres, desarrollan un mayor equilibrio y capacidad de coordinación, con base en sus músculos delgados y pequeños, dotan rapidez, agilidad y coordinación. Asimismo, ellas maduran corporalmente más rápido que los hombres (Beazley, 1994; Fernández, 1996).

Entre las psicológicas:

* En lo referente a la capacidad de racionalizar, parece que:
* Los hombres tienen mayor facilidad lógico-matemático, para las relaciones espaciales y realistas. Mientras que las mujeres sueles tener mayor inteligencia emocional y habilidad lingüística.

Entre las habilidades motrices:

* Los hombres suelen ser más fuertes, toscos, hábiles instrumentales, prácticos, hacedores visuales. Mientras que las mujeres solo suelen ser más auditivas que los hombres.

Entre la expresividad de afectos:

* Los hombres suelen ser menos románticos. Mientras que las mujeres suelen ser más emotivas, sensibles, detallistas, tiernas, apasionadas, románticas, cariñosas y expresivas.

En la tolerancia:

* Los hombres suelen ser más apaciguadores y serenos. Mientras que las mujeres más compasivas y empáticas.

En rasgos de personalidad:

* Los hombres como rasgos negativos, suelen ser inexpresivos, sádicos, incomprensivos, orgullosos, arrogantes, agresivos, chantajistas, celosos y envidiosos. Entre los positivos… los hombres sueles ser francos, autónomos, tener autoestima personal, ser entusiastas, tener propósitos y objetivos más firmes, ser no conformistas y educados. Mientras que las mujeres, en sus rasgos de personalidad negativos suelen ser fanáticas, ansiosas, inestables, nerviosas, fantasiosas, masoquistas, con autoestima más social, dependientes, tener menos propósitos y objetivos, en general más conformistas. Entre sus rasgos positivos, están el ser tranquilas, sensibles, intuitivas y estéticas.

En las normas sociales:

* Los hombres suelen ser menos exigentes con éstas y las mujeres todo lo contrario.

En la sexualidad:

* Los hombres reportan tener mayor deseo sexual que las mujeres; así como mayor tendencia a tomar riesgos, a aventurarse en los negocios; mientras que ellas más bien prefieren dedicarse a la religión, la familia, las amistades y al hogar.

Luego entonces, desde esa diferencia natural dada por las características biológicas, una mujer es capaz de engendrar hijos y dar a luz, por lo que cuando un hombre y una mujer se juntaban para iniciar una vida en familia, su organización interna los llevo a decidir que uno de ellos tenía que salir a buscar el alimento (en este caso el hombre) y la otra persona, en este caso la mujer debería quedarse en casa a cuidar a los hijos y preparar los alimentos. De ahí que el hombre empezará a desarrollarse en ambientes fuera del hogar, es decir, ambientes más públicos, visibles y pertenecientes a grupos de toma de decisiones ciudadanas; mientras que las mujeres tenían que acatarse a tales decisiones, pues en su rol de ciudadanas no participaban pero las decisiones tomadas por el sexo contrario les influía.

De ahí, que a la mujer se le preparaba para ser una “buena ama de casa y esposa ejemplar”; así que se le educaba en áreas con labores domésticas, atención y cuidados para el esposo, los hijos. Siendo el papel de esposa el más importante para desempeñarse socialmente. Por consiguiente, la educación que debería recibir es aquélla que se reduce a la fresa: “mientras alcanzas la edad para contraer nupcias, o bien, mientras encuentras al hombre para casarte” (lo que ocurra primero); por lo que en tales circunstancias, ocurría que ellas alcanzaban un nivel educativo de preparación básico y el desarrollo de sus capacidades intelectuales se dejaba de estimular a partir de esta concepción. Extendiéndose la idea acerca de que las mujeres no piensan, o mejor dicho “no deben pensar”, pues sí piensan pueden ser una amenaza para el dominio que el hombre empezó a tener sobre “la vida pública".

Hasta aquí todo parece **“natural”,** pero las consecuencias de tal sistema de organización “natural” generó que las mujeres dejarán de participar en “la vida pública”, dejará de tener voz y ser escuchadas en las decisiones ciudadanas, siendo su deber el de asumir las decisiones hechas por el sexo opuesto. E incluso, extendiéndose dicha falta de participación en lo que respecta a su bienestar subjetivo; cuya decisión de con quién contraer nupcias tampoco era de ellas. Luego entonces, siendo la sociedad, una sociedad dirigida por hombres quienes las colocaron en una posición y rol social de personas que no necesitaban pensar, que “habían nacido para servir”, “para lo doméstico” por o que se podía decidir por ellas, preconcibiéndolas como “objetos de elección, designación y al servicio de quienes sí tenían voz y poder de decisión “publica”: los hombres. Con ello, se estableció cierta jerarquía que lo referente al hombre o género masculino es superior a lo referente del sexo mujer o del mundo “femenino”. Socialmente hablando, puso al hombre en un papel activo, de productividad, de poder y a la mujer en un papel pasivo, de sumisión y bajo la sombra del “sexo fuerte”...y hay quienes refieren que el sexo fuerte es el femenino…ha tenido que luchar por espacio, por voz, por igualdad de oportunidades.

De tal suerte que por cuestión de organización, en un principio la división de obligaciones y responsabilidades fue necesaria para la sobrevivencia de la unidad familia, pero con el tiempo, pasó de necesario a conveniente, donde tales diferencias entre hombres y mujeres no se hacen sino se nacen con ellas, por lo que en términos relacionales, se creó un continuo que va de “lo natural y biológico” a la “conveniente y social”. Donde tal conveniencia, inicialmente sirvió para que la mujeres redujera “su vida doméstica” y empezará a abrir sus patrones de relación y acción hacia integrarse cada vez más a la vida “pública”. De tal suerte que hombres y mujeres han logrado integrarse a la vida social, gracias a los estándares que la sociedad ha generado y fomente como determinantes en la práctica interaccional, familiar y profesional entre los mismos (Valdez, et al., 2005).

No obstante, pese a este entusiasmo y aparente facilidad y apertura de la mujer en lo “público”, Rocha (2013) que aún existe en nuestra sociedad un trato desigual e injusto hacia las mujeres en diferentes ámbitos, por lo que el arduo camino que se ha iniciado por buscar una equidad de oportunidades y desarrollo para hombres y mujeres.

Un análisis estructural de lo reportado en la literatura, desde la psicología se describe una influencia social determinante en cuanto a: estereotipos negativos, prejuicios sobre género, incidentes sexistas que interfiere en la participación de las mujeres en asuntos “públicos” y “privados”, lo que impacta en su bienestar subjetivo y psicológico.

London, Rosenthal & Gonzalez (2011) fundamentan que las inequidades o desigualdades y yo diría polaridades de género se reflejan históricamente en definir a las mujeres como: el estereotipo negativo, marginalizado, discriminación, rechazo y excluido, que se refleja en acciones como ocupan solo un 19.2% pertenece a alguna firma de abogados o el 25% alguna corte. Más aún, en comparación con el género masculino, se encuentran en menor porcentaje en puestos directivos.

Sí es conveniente, entonces, ¿quiénes se benefician o pierden de esto? Existen 4 instancias internacionales (p.e.: Happy Planet Index/HPI; la New Economics Foundation/NEF; la oficina Nacional de Estadística del Reino Unido; el Producto Interno Bruto/PIB y el Australian National Development Index/ANDI) las cuales afirman que lo importante no es definir que sexo es el más afectado, pues ello implica hablar de jerarquías entre sexos; sino por el contrario, lo necesario actualmente es tener en presente que las diferencias entre hombres y mujeres en perspectiva de género son indicadores universales que reflejan o no el progreso de un país: las condiciones materiales de vida, la calidad de vida y la sustentabilidad. Tres rubros que se engloban bajo el término de Bienestar Subjetivo. Cabe aclarar que cuando se estudia el bienestar del ser humano es imposible evitar la subjetividad, pues el bienestar no es un objeto sino una experiencia que vive el sujeto; por consiguiente, si no se experimenta no se puede hablar de él (Rojas & Martínez, 2012/ pág. 24). De tal suerte, aunque se puede asumir que los criterios que la determinan son incuestionables… en su parámetro como indicador de progreso nacional debe ser todo lo contrario: estudiársele, entendérsele y aplicarlo en pro del cambio social positivo (Millán, 2011).

Rojas y Martínez (2012) y Rojas (2007) entre todo la recopilación de estudio sobre medición, investigación, e incorporación del bienestar subjetivo como medida para política pública en América Latina, reportan una serie de rubros que envuelven a este parámetro y de los cuáles, aquí solo se mencionan aquellos que forman parte de las diferencias que se perciben en la relación entre hombres y mujeres: condiciones de vivienda, trabajo, salud, solvencia financiera, ingreso, relaciones familiares, entre otros.

El dinero como el medio para lograr satisfacciones básicas y otras, que conlleven al bienestar subjetivo.

Constituye un factor de bienestar subjetivo (Rojas, 2011) y el cuál, existen estudios que marcan la diferencia en la relación entre hombres y mujeres…

La Salud como el medio para vivir el bienestar subjetivo como tal.

Tanto física como psicológica (Florenzano & Dussaillant, 2011)

La familia como el primer grupo social de referencia, contención, desarrollo, apoyo y generador de bienestar subjetivo.

Es otro factor que se valora mucho para poder sentirse satisfecho con la vida pero la lucha por ella y su estabilidad en el tiempo es diferente entre hombres y mujeres (Rojas, 2007).

El empleo y el vivirse como una persona productiva (Soto y Moyano, 2010).

El bienestar subjetivo (lo que para cada sexo es/ Soto y Moyano, 2010).

La motivación interna, la orientación a objetivos y la calidad de la relación con el trabajo

La manera de construir una vida espiritual (Palomar y Victorio, 2010)

Se ha visto que su participación en actividades fuera del hogar tiene repercusiones positivas en su desarrollo personal y profesional, en su bienestar emocional y autoestima (Blanco & Feldman, 2000), lo que las pone en una situación de mayor seguridad y de participación en la toma de decisiones y acuerdos más equitativos dentro del hogar (Yogev & Brett, 1985). Y siendo la educación, en particular, un área de toma de decisión en cuánto al área a la que se quieren dedicar, profesionalmente hablando, en la que las mujeres si tiene injerencia, es que es en ésta la que el presente artículo enmarca su contenido. Ya Florenzano y Dussaillant (2011) encuentran que aquellos que refieren contar con mayor educación escolar se perciben y reportan como más felices, no es cuestión de felicidad, sino de oportunidades.

**Perspectiva de Género en el Área de la Educación**

Hasta ahora la educación ha estado basada en estereotipos sociales que remarcan tales diferencias (sobreprotección de las chicas y prácticas atléticas o deportivas para los chicos), pues los resultados que se observan de ellos son negativos en la ejecución académica/profesional, realización personal y para el cambio social.

Valdez, et al. (2005) realizaron un estudio comparativo hacia observar diferencia en cuanto a características en educación para 200 hombres y mujeres adolescentes, y encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, sólo para aquellos rasgos que caracterizan a una persona como educando y siendo las mujeres las que reportaron puntajes más altos en ellos. Estos rasgos fueron:

* Área de Social Afiliativa integrada por las características como: atento, responsable, respetuoso, compartido, trabajador, cortés, amable, formal, seguro de sí mismo y sincero.
* Área Expresivo afectivo integrado por las características como: romántico, tierno seductor, sensible, amoroso, soñador, educado y limpio.
* Área Social Normativo integrada por las características como: noble, fiel, prudente y agradable.
* Área de Formalidad integrada por las características como: serio, tranquilo, racional, emocional y reservado.
* Área de Independencia integrada por características como: a que no se deje de los demás, tolerancia, saber tomar decisiones y capaz para.
* Área Estabilidad emocional integrada por características como: acomedido, hogareño, estabilidad, optimista y comprensivo.

Como se puede notar, los rasgos previamente reportados son más rasgos de personalidad que de referencia de capacidades o habilidades intelectuales. De tal suerte, que dadas esta ideología diferencial entre hombres y mujeres, que era de esperarse lo que Bouquet, et al., pues en su estudio de 2013 refieren que la mayoría de la población académica expresó que “nunca” o “rara vez” se reconocían los logros y “frecuentemente” se menospreciaba la participación de las mujeres, dejando escuchar frases como: “Qué se puede esperar, es una mujer?”, “Seguro logró este puesto gracias a su marido”, “Lo logró porque se acostó con alguien”.

Gervais (2012) realizó un estudio dónde entrevisto a un grupo de jóvenes y desde sus voces, después de haber buscado el incremento de consciencia por medio de talleres (igualdad de género, civismo o ciudadanía, derechos humanos y responsabilidad social) para trabajar estereotipos y la actitud de percibirnos hombres y mujeres como iguales, tanto a nivel sistémico como interpersonal, creando alianzas para promover el cambio social. Tenemos los mismos derechos/obligaciones y basado en valores.

Se trabajó con lecturas expertos invitados, documentales, fotografías, ensayos, debates, juegos de liderazgo, reflexiones personales, estudios de caso, socio-dramas y arte creativo…llevados hacia mejorar la convivencia social hacia favorecer el aprendizaje, la solución de problemas y el trabajo en equipo (Silva & Salles, 2009).

**Los estándares que dieron inicio al cambio en perspectiva de género en materia de Educación**

Bouquet, et al. (2013) inician haciendo un recuento de los discursos que las autoridades de Universidades reconocidas internacionalmente hacen y en los cuales, se reconoce a los hombres como más competitivos, en todos los ámbitos de la vida académica, que a la mujer. Enfatizan que las mujeres siempre están en menor proporción que los varones, pues son los espacios de educación superior los recintos, los cuales iniciaron en tiempos remotos y que se conservan a la fecha como cotos de la masculinidad. Las universidades nacieron como instituciones masculinas, por lo que es un ámbito dónde desde su origen de éstas, los sexos no se relacionan fácilmente; al ser instituidas para los hombres, cuando la mujer quiso entrar, su presencia fue vista como una amenaza para el sexo contrario, se les segregó y obligó a demostrar lo contario, es decir, a irse ganado un lugar en dicho recinto académico (Wrigth & Weiner, 1988).

Y como se ha venido refiriendo, en la academia y recintos educativos, la división del trabajo, de obligaciones y responsabilidades se hace por sexo, debido a este sistema ideológico basado en ideas preconcebidas e impregnadas en la actitud respecto al género bajo el estigma de una “diferenciación natural entre los sexos”. Pues lo que se observa a simple vista como diferente entre hombres y mujeres, es decir, se puede colocar en un rango que va de lo innato hasta lo totalmente contrario; así pensar en hombres es primero y en mujeres es lo último o el final del continuum (lo opuesto). Dando pie a una dicotomía de oposición tajante, determinante y excluyente, por ejemplo: hombres/mujeres, ricos/podres, capaces/incapaces, público/privado, intelectual/doméstico, entre otros.

Así enlistan una serie de desigualdades en lo referente a las oportunidades de desarrollo, de crecimiento, de poder de decisión y/o participación, patrones de comportamientos permitidos, valorados y re-significados para hombres y mujeres y, los separan en 3 rubros:

* En lo referente a la disponibilidad de plazas y facilidades para hacer una carrera académica… menor disposición de plazas o puestos, menor acceso a puestos de toma de decisiones y poder, promoción de interferencias, pausas y retrasos en los intentos de desarrollo profesional en el caso de las académicas y las mujeres, obtienen menos promociones en su carrera y se tardan más años en ascender laboralmente.
* La segregación de este sexo para desempeñar los puestos iniciales del escalafón de desarrollo y en general, solo permitirles un desempeño de puestos administrativos –no directivos-… que dan como resultado menores salarios, menos recursos, se les relega a tareas inferiores e inferiorizantes, referentes al cuidado y la domesticidad, el hostigamiento o acoso sexual para mantener el puesto, el trabajo o querer ascender. Reportan menor número de mujeres con sueldos altos, prestaciones, premiaciones y estímulos académicos.
* Preservación de estereotipos tradicionales de género en su desenvolvimiento cotidiano dentro de este ámbito…que las conduce a menor reconocimientos, menor satisfacción laboral, una carreara académica de constantes tropiezos e interferida continuamente tanto por lo laboral como por lo doméstico.

Por lo anterior, Bouquet, et al. (2013) aseveran que existe una violencia contra las mujeres dentro de las universidades, al referir que dentro de éstas existe agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres en el interior de la comunidad universitaria, dentro y fuera del espacio físico de la universidad. Lo que genera un ambiente frío y sexista. Refieren que existen diversos factores que obstaculizan, restringen o influyen a que las mujeres sean excluidas, rechazadas o expulsadas de los ámbitos académicos de educación superior. Entre los que destacan el llamado “techo de cristal” propuesto por Burín (2003); producto de todas las creencias e ideologías socioculturales con las que han creído las mujeres y que han hecho propias, como parte de su internalización e identidad, mismas que hacen que se auto-perciba en desventaja con respecto al hombre en el ámbito laboral y profesional. Desventaja que muchas veces se cree que es “el rol masculino, instrumental, de poder y autoridad” el único que permite el desarrollo profesional y laboral. Así lo perteneciente a toma de decisiones, al desarrollo y práctica de actividades intelectuales es asignado al hombre y lo referente a actividades que sean de cuidado o mantenimiento de los espacios- lo referente a lo doméstico- se le asigna a la mujer.

Incluso terminan haciendo análisis sobre la velocidad en el desarrollo profesional y promocional de las académicas en esta área. Los climas inhóspitos de las instituciones de educación superior no son privativos del salón de clases, sino se extienden a todos los ámbitos de la acción humana, incluyendo los laborales. Un ambiente hostil contribuye en gran medida al bienestar emocional de cualquier persona (Hill & Silva, 2005). Termina por convertirse en una carga simbólica que conlleva a las mujeres a la autopercepción desvalorizante y desapreciación de sus capacidades. Asimismo, muchas veces las obliga a tomar posturas del triple de esfuerzo o a exigirse demasiado para poder ser tomadas en cuenta, o bien, provoca la autoexclusión ante puestos de poder o avance en su trayectoria académica (Cerva, 2011).

De tal suerte que en el ámbito de la educación, la falta de desarrollo e integración ha hecho que la mayoría de ellas se sientan subevaluadas, subempleadas, subdesarrolladas… sub…sub…sub, etc. (comunicación personal, Dra. Julieta Zubieta USUNAM; diciembre 2013).

Para abordar tal inequidad por género, Jane-France (2010) sugiere escribir y re-escribir las reglas de convivencia entre hombre y mujeres a partir de las experiencia de los involucrados. Foucault (1980) refiere que es necesario buscar consciencia a través de examinar experiencias de vida hacia desarrollar y promover una actitud positiva es una muy buena estrategia y finalmente, Rocha (2013) aboga por la idea de que cada persona es generadora de cambio desde la propia experiencia; no obstante dicho cambio puede darse desde una postura conservadora, tradicional y hasta cierto punto, obsoletas que solo le den continuidad a dicho trato desigual entre hombres y mujeres.

A pesar de que la inserción de las mujeres en el ámbito educativo y profesional es casi reciente y aunque buscan cierta independencia y autonomía económica, ésta suele ser vista por sus parejas o cónyuges solo como un apoyo, pero no como una contribución real y con tales características a la economía familiar (Rocha, 2013). De tal suerte que el reto de la mujer actual es enfrentar las barreras tanto individuales, sociales, ideológicas como culturales (Bouquet, et al., 2013).

Por lo que algunos retos de lograr el cambio en el área de la Educación son:

* Crear nuevos ambientes de confianza, competencia, desarrollo y pertenencia tanto para hombres como mujeres, como una manera de logro, reto, meta u objetivo.
* Desarrollar una Instrumentalidad en las mujeres, como una manera de educar sus emociones para alcanzar y lograr como reto una competitividad en el ajuste social (ambiente).
* Conscientizarlas, desde la infancia, la socialización y la educación acerca de que vivimos una sociedad muy segmentada, hacia darle mayor dirección y fuerza a la mujer. Buscar un desarrollo vertical y horizontal, como mujeres satisfechas.
* Afrontar el conflicto “interrol” desde desglosar para entender que tanto el tiempo, el nivel de agotamiento que produce, la presencia de conductas y expectativas incompatibles, como su retribución, su subjetividad, sus implicaciones en el bienestar emocional por estrés multitareas son los factores que lo determinan.
* Las diferencias entre los roles asignados por género dependen de la tarea, el grado de implicación en la actividad y conductas que implica, la relevancia que éste tiene para la persona y las aspiraciones personales-laborales al respecto.
* Desmitificar que el trabajo profesional de la mujer es secundario, que el hombre es el único y real proveedor económico para el bienestar familiar, para potencializar y promover el desarrollo profesional de la mujer.
* Desquematizar que las mujeres son el “sexo débil”, son frágiles e indefensas; así como por “sus deberes y labores domésticas”, aceptando otros horarios y puestos laborales que incluyan horas extras o viajes continuos.
* Difundir que las mujeres pueden alcanzar también una estabilidad en su carrera profesional y por consiguiente, tenemos derecho a oportunidades de desarrollo, crecimiento y mejores puestos.
* Luego entonces, romper ese techo de cristal que existe en los recintos universitarios y centros de educación; así como inculcarles a las mujeres una ideología de superación profesional y desarrollo laboral dentro de las organizaciones. Con la posibilidad de desarrollar una autonomía psicológica que las conduzca a generar trasformaciones verídicas, hacia su bienestar subjetivo total y en buenos términos relacionales con el sexo opuesto (pues después del presente escrito, no hay dudas de que hay diferencias entre hombres y mujeres).

En su análisis sobre el proceso de transición de la mujer, Rocha (2013) concluye que paradójicamente, a pesar de que es nuestro desarrollo profesional y laboral el que se encuentra en desventaja con respecto al de los hombres, somos nosotras las que a su vez, ocupamos un lugar importante en la educación, reducación y transmisión del sistema ideológico y relacional entre los sexos, pues se nos coloca precisamente en ser las encargadas de “educar” y socializar a hijos e hijas, quedando supeditadas a lo que se establece, se mantiene y exige, en términos de roles, socialmente hablando.

Luego entonces, muchas de nosotras hemos aprendido a vivir y “sobrevivir” en medio de las cargas y exigencias que involucran el rol tradicional, incluyendo el aislamiento, la fatiga, la ausencia de apoyo, el maltrato por parte de la pareja y de otras mujeres, de las dobles o triples jornadas laborales. Hemos también aprendido a postergar nuestros deseos y necesidades, a vivirnos al margen de nuestro propio cuerpo, habitándolo y vistiéndolo para otros, de posponer hasta visitas al doctor, o ponernos tacones para vernos presentables. Hemos aprendido a poner nuestro lugar en la vida en un papel secundario, a quitarle sonido a nuestra voz.

La lucha que se ha iniciado en busca de una equidad de género y que sitúa a las mujeres a la parte aprender a manejar tantas diferencias “convenientes” con respecto al seo opuesto, hoy continúa en pro de construir una equidad por **complementariedad entre ambos sexos** y no una rivalidad, lucha de poder, de competitividad, de superioridad o desprecio por lo que no somos. Es hora de resaltar lo que somos y sacarle el mayor provecho de favorecer la relación entre hombres y mujeres en cualquier ámbito en que interactúen.

Cada vez más mujeres aspiran ser calificadas y cualificadas para alcanzar altos niveles en el desempeño laboral, integrando y desde el desempeño de sus roles sociales tradicionales: ser madre, ser esposa, ser cuidadoras (Jane-France, 2010). De ahí, que la parte final de este artículo se centre en hacer sugerencias y conclusiones a partir de los reportes de estudios hechos recientemente al respecto, como una manera de concebir que si se puede ir construyendo una cultura de equidad de género.

**Sugerencias desde las diferencias de ser mujer pero que pueden potencializarlas hacia una equidad de género**

Gervais (2012) refiere que desde observar las diferencias e inequidades hacia las mujeres puede ayudar a entender la necesidad de generar un cambio de actitud hacia favorecer las relaciones entre hombres y mujeres, su posición frente a tales diferencias y con respecto a cómo actuar al respecto. Pues en ocasiones, por un lado, un sexo puede cambiar o es obligado a hacerlo o someterse al otro sexo y, eso nos hace sentirnos inconfortables. O bien, por otro, existen miedos a ser lo que no son, pero que el sexo contrario dice que debemos ser y con tal de mantener nuestra relación con ellos “en buenos términos” aceptamos ser eso que se espera de nosotras. Siendo lo más grave, ni siquiera buscar ser, puesto porque ni siquiera sabemos quiénes somos.

Para Jane-France (2010) el estrés y la frustración generada por las incompatibilidades en el trato entre hombres y mujeres puede contrarrestarse buscando su complementariedad; ya que iguales nunca van a ser y por el contrario, las diferencias de un sexo pueden ser las fortalezas del otro. Así que este apartado se ha generado en esta dirección y fundamentando cada una de las sugerencias desde lo reportado en la literatura que contrarresta la idea de que la diferencia entre los sexos es una construcción interaccional-relacional basada en opuestos, contrarios, polaridades; sino por el contrario hace la diferencia es riqueza y complementariedad. En principio, aquí vale la pena comentar que Bouquet, et al., (2013) no observaron ninguna evidencia que muestre que las mujeres reflejen ser estar menos capacitadas cognoscitivamente para desempeñar funciones intelectuales; así que en ese tono de ideas:

* Para London, et al., (2011) la institución educativa juega un papel fundamental en el pronóstico del desarrollo profesional de las mujeres dentro de estos recintos, pues desde su instancia como tal, es ella la que influye en la magnitud de la ausencia o presencia de roles femeninos en puestos directivos y de toma de decisiones, en determinación de salarios y prestaciones; así como de requisitos para su promoción y ascenso laboral en términos de carrera profesional. el desarrollo profesional dentro de los recintos educativos, por lo que se sugiere abogar desde todos los medios posibles que rijan ese parámetro, por una equidad de género en tales 3 rubros anteriores. Pues ya también lo reportó Gervais (2012) con respecto a que observó que no hay diferencia en cuanto a ascender más rápido o a puestos de mayor toma de decisiones entre hombres y mujeres, por horas de oficina, participación en clase y grupos de estudio.
* Jane-France, (2010) observa que las mujeres logran un mejor ajuste social-activo, autonomía y apertura a la experiencia, mismos que pueden fungir como indicadores del desarrollo profesional refiere que desde el logro académico o rendimiento académico y la creatividad, por lo que se sugiere tenerlos presentes tanto para estimularlos en ellas como parámetros de ascenso en su carrera profesional.
* Bouquet, et al. (2013) encuentran que medir y tener presente: el humor, las sensaciones de pertenencia, el confort con parejas, compañeros y profesores, son parámetros que facilitan tanto a hombres, pero más a las mujeres a escalar en sus carreras académicas dentro de los recintos universitarios. A pesar de que este punto es muy subjetivo y pareciera estar fuera del contexto académico, estrictamente hablando, se puede decir que son aspectos ambientales que favorecen al desarrollo de una persona y en este caso, de las mujeres, pues las hace sentir más cómodas y pertenecientes en su interacción con quienes las creen sus rivales, en términos de desarrollo, jerarquía y poder laboral. Con el objetivo de buscar a toda medida una equidad de género, un ambiente laboral y educación superior en las instituciones universitarias más justa y democrática.
* Gervais (2012) también encontró que promover la participación de las mujeres en actividades académicas favorece ambientes de aprendizaje e interacción social positivos para con el otro sexo, pues sentirse pertenecientes y hasta cierto punto inmersas en un sentido de “comunidad académica” fomenta en ellas un sentimiento de mayor solidaridad, misma que termina favoreciendo a la interacción entre ambos sexos como a la productividad académica e institucional. Así que se sugiere que las universidades cuenten con los medios y exploren otros intereses e identidades (no académicas) en ellas, pues éstos últimos pueden ser los medios de vinculación con actividades académicas que requieran de su participación, creatividad y solidaridad.
* Gervais (2012) nuevamente, encuentra que un punto importantísimo que se debe de adoptar dentro de los centros educativos para favorecer el desarrollo profesional en las mujeres es el crear espacios de **autodivulgación** bajo el estigma del **“compatir”,** pues mientras ellas puedan expresar las agresiones, malos tratos, discriminaciones y diferencias que reciben con respecto a su relación con el sexo opuesto, su logro académico, salud física y bienestar psicológico irá en incremento, por lo que quizás las optativas y cursos de capacitación deberían contemplar estos espacios.

En particular, en este orden de ideas sobre capacitación y dado, según Kerr, et al., (2012), en cuanto a que las mujeres les es mucho más difícil equilibrar su vida familiar, personal con su vida laboral, estos autores sugieren crear mentores que favorezcan su desempeño académico de las mujeres, sobretodo como una manera de poder equilibrar más su vida familiar (un rol que por educación y transmisión cultural “nunca se quitarán”) con la académica-laboral y en ese sentido potencializar sus recursos, habilidades y capacidades en el menor tiempo posible, a través de programas de *after-school* o cursos de verano; de tal suerte que este tipo de dirección y acompañamiento las ayuden a confiar más en sus ideas y que éstas no sean generadas por las emociones, sino por una instrumentalidad construida en una realidad tangible sentada en contenidos que faciliten su interacción social. Un punto importante para que se logre esta sugerencia es que se trabajen estereotipos para hombres y mujeres, pues mientras mayor sea el reto de lograr un intenso y ascendente desarrollo profesional, no habrá prejuicios o falsas creencias que obstaculicen su esperanza hacia una construcción de equidad de género cimentada en igualdad de oportunidades. Lo que a su vez permite aseverar que a las mujeres les es mucho más difícil equilibrar su vida familiar, personal con su vida laboral.

* La Dra. Julia Talueña refiere que también hay que hacer un trato diferenciado para promover el desarrollo desde lo que cada quién puede dar (la posición que juegan los hombres y las mujeres) y a nivel social, de trato laboral, pues dado que desde el nacimiento se inicia un trato diferenciado y por ende, un desarrollo diferencial entre inteligencia, habilidades creativas y ajuste psicológico entre hombres y mujeres, Kerr, et al. (2012) comentan que esa relación entre los sexos de tipo organizada en un principio y por conveniencia después, es la que determina su diferencia más grande, la de gustos e intereses, en otras palabras, de identidades. No obstante, cualquier práctica diferenciada por sexo con perspectiva de género e igualdad de oportunidades, debe estar delimitada hacia forjar el mismo camino de desarrollo profesional, laboral y académico dentro de los centros educativos y, sobretodo, de tipo universitario.
* Bouquet, et al., (2013) propone para ello, la creación de un método permanente de levantamiento de observaciones, dentro de los centros de educación superior, el cual nombre “ acopio sistemático” y se compone del levantamiento tanto de datos, análisis, diseño de metas, desarrollo para reformar los ambientes como de evaluación de climas de relación laboral. Sugieren que sean: el método de análisis literario, el meta-análisis y el uso de encuestas estructuradas y cerradas de aplicación sistemática, en muestras representativas por sexo, los medio para lograrlo. Al mismo tiempo, mientras se levantan datos, se va incursionando una cultura de consciencia del personal académico en su totalidad (estudiantes, administrativos, académicos) hacia tener más presente los aspectos que influyen y conforman el ambiente y clima del desarrollo académico para hombres y mujeres.

**Conclusiones**

Finalmente, como conclusión es importante enfatizar que es urgente que a la mujer se le vea con los mismos derechos que el hombre, pero para ello “nosotras” debemos hacernos más visibles en los ambientes laborales creados socialmente para nuestro desarrollo profesional, ¿cómo?:

En primer lugar, a partir de conocernos mejor, quienes somos, nuestra identidad, capacidades, habilidades, retos y soportando intereses particulares. Pues podremos diseñar nuestra línea base de partida y direccionarla hacia a travesar ese techo de cristal impuesto convenientemente por el sexo contrario. De tal suerte que hagamos respetar más nuestra participación consciente, solidaria y creativa hacia buscar la mejor manera de relación entre ambos. Pues, según Gardner, Csikszentmihalvi y Damon (2002), solo la consciencia de qué quiero y eso hago nos puede llevar a vivir *“experiencias cumbre”* y, solo una experiencias cumbre conduce a la persona hacia el “*flow*” = fuente de la felicidad humana y las relaciones interpersonales positivas. Ecuación que aplica para la construcción de una relación en equidad de género por igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descubrir la identidad de cada sexo es la base para que las diferencias entre ellos se vuelvan fortalezas para el sexo contrario, en el sentido de saber qué cambiar, y sobretodo para qué hacerlo. Así la educación, debe avanzar hacia formar identidades fundadas en retos, amistades, sentido de pertenencia, confort y comunidad académica entre hombres y mujeres.

Finalmente, aunque no fue tema de este artículo, pero que también lo involucra es el **machismo**. Desde la educación, se debe trabajar el machismo, a través de buscar mayor involucramiento del género masculino en estas **nuevas prácticas** con perspectiva de género e igualdad de oportunidades en relación a la mujer, potencializará su interacción social, de confort, pertenencia, de comunidad, solidaridad y de apoyo entre hombres y mujeres

**Referencias**

Beazley, M. (1994). *Salud e Higiene.* Enciclopedia Médica Familiar, Vol. IV, España, Villicaña.

Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública en México, 42*(3), 217-225.

Bouquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad.* México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género e Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Burín, M. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. En A. Hernando (Coord.). *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo* (pp. 33-70). Madrid: Minerva Ediciones.

Cerva, D. (2011). *“Resultados de los grupos focales realizados con la población académica y población administrativa de la Facultad de Psicología, Facultad de Derecho y Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de México. Informe de investigación”.* México, PUEG-UNAM (documento mimeografiado).

Fernández, J. (1996). *Varones y mujeres.* España: Pirámide.

Florenzano, R. & Dussaillant, F. (2011). Felicidad, salud mental y vida familiar, en M. Rojas (coord.). *La medición del progreso y el bienestar. Propuestas desde América Latina.* México: Foro Consultivo Científico y Tecnológico.

Foucault, M. (1980). *Power/knowledge. Selected interviews and other writings.* New York: Pantheon Books.

Gardner, H., Csikszentmihalvi, M., & Damon, W. (2002). *Good Business: Leadership, flow, and them making of meaning.* New York: Basic Books.

Gervais, C. (2012). Boys meet Girls´ rights: Bolivian adolescent males´claims of commitment to gender equality. *Children Society, 26,* 356-367. doi: 10.111/j.1099-0860.2011.00356.x

Hill, C. & Silva, E. (2005). *Drawing the Line: Sexual Harrasment on Campus,* Washington, American Asociation of University Women Educational Foundation [versión electronica en PDF].

Jane-France, A. (2010). Type A behavior pattern: A new insight to gender challenges in higher education. *Psychology, Health & Medicine, 15*(5), October, 58-539. ISSN on line 1465-3966.

Kerr, B., Vuyk, A., & Rea, C. (2012). Gendered practices in the education of gifted girls and boys. *Psychology in the School, 49* (7), 647-655. doi: 10.1002/pits.21627.

London, B., Rosenthal, L., & Gonzalez, A, (2011). Assessing the role of Gender Rejection Sensivity, Identity, and Support on the Academic Engagement of Women in Nontrditional Fields using Experience Sampling Methods. *Journal of Social Issues, 67*(3), 510-530.

Millán, R. (2011). El Bienestar como el Nuevo “Objeto” del progreso: Cinco reflexiones*.* En M. Rojas (coord.). *La medición del progreso y el bienestar. Propuestas desde América Latina.* México: Foro Consultivo Científico y Tecnológico.

Palomar, J. & Victorio, A. (2011). Factors that influence emotional disturbance in adults living in extreme poverty. *Scandinavian Journal of Psychology, 53,* 158-164. doi: 10.111/j.1467-9450.2011.00921.x

Rocha, T. (2013). *Mujeres en tiempo de cambio: Retos, obstáculos, malestares y posibilidades.* En T. Rocha Sánchez y C. Cruz del Castillo, Mujeres en Transición: reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género. [Tercera Parte, pp. 243-271]. México: Universidad Iberoamericana.

Rojas, M. & Martínez, I. (2012). Medición, Investigación e Incorporación a la Política Pública del Bienestar subjetivo: América Latina. Reporte de la Comisión para el estudio y la Promoción del Bienestar e América Latina. En M. Rojas (coord.). *La medición del progreso y el bienestar. Propuestas desde América Latina.* México: Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A. C.

Rojas, M. (2007). The Complexity of Well-Being A Life-Satisfaction Conception and a Domains of Life Approach. En I. Gough & A. McGregor (eds.), *Researching Wellbeing in Developing Countries.* Cambridge: University Press.

Rojas, M. (2011). Income, Happiness, and Beyond, *Applied Reserch in Quality of Life, 6(*3), 265-276.

Silva, I., & Salles, A. (2009). *Democracy, Citizenship and Youth: Tpwards Spcial and Political Participaction in Brazil.* Brazil: Tauris Publishers.

Soto, E. & Moyano, E. (2010). Concepto y comportamiento de ocio y sus barreras en maulinos, en el bicentenario de la República. En E. Moyano (ed), *Calidad de Vida y Psicología en el bicentenario de Chile.* Chile:Universidad de Talca.

Tagüeña, J. (2013). Comunicación Personal en: Una mirada a la Ciencia, Tecnología e Innovación con Perspectiva de Género: Hacia un diseño de políticas públicas. México: Universidad del Claustro de Sor Juana el 6 de Diciembre de 2013.

Valdez, J. L., Día-Loving, R. & Pérez, M. R. (2005). *Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios.* México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Wright, B. & Weiner, L. (1988). *Las cátedras de la lujuria/El acoso sexual en las universidades norteamericanas.* México: FCE.

Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single-and-dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology, 70,* 754-768.

Zubieta, J. (2013). *Comunicación Personal* en: Una mirada a la Ciencia, Tecnología e Innovación con Perspectiva de Género: Hacia un diseño de políticas públicas. México: Universidad del Claustro de Sor Juana el 6 de Diciembre de 2013.