

# Los retos de la mujer del siglo XXI en materia de educación: impulsos para una perspectiva de género

Angélica Ojeda-García

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México

Recibido: 21-1-2014

Aceptado: 7-3-2014

## Los retos de la mujer del siglo XXI en materia de educación: impulsos para una perspectiva de género

**Resumen.** El presente artículo pone de relieve una serie de reflexiones en cuanto a los retos que la mujer debe afrontar para participar en la construcción de esta cultura de equidad de género, en particular dentro del contexto de la educación, por diversas razones. Esta área, de alguna manera, está regulada por sistemas de organización e interacción social entre ambos sexos, más generalizables. En estos sistemas hay una diversidad de roles sociales, puestos y funciones a desempeñar definidos por el sexo. Su construcción dentro de estos recintos educativos, su impacto en la sociedad y otros grupos sociales de referencia (como la familia) es mayor que en cualquier otra área de convivencia. Es en el área de la educación donde 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 de unos retos, vistos así por su nivel de viabilidad, como de 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

## Challenges for Women in the 21<sup>st</sup> Century Concerning Education: An Impulse for a Gender Perspective

**Summary.** This article points at a series of thoughts concerning the challenges that women have to face in order to take part in the construction of this culture of gender equity, particularly within the context of education, for different reasons. This area is somehow regulated by social organization and interaction systems between the two genders that can be more generalized. In these systems, there is a diversity of social roles, positions and functions to be developed defined by gender. Their construction within the educational facilities, their impact on society and other social groups of reference (such as the family) is greater than in any other area of shared life. It is in the area of education where standards for living together can be redefined by gender equity and equal opportunities for the development of men and women. So that the article finishes with the proposal of some challenges, thus considered because of their level of feasibility, and some suggestions (resulting from thought) in an attempt to idealize a gender culture inside and outside university centres.

**Keywords:** Gender culture; equity; equal opportunities; education; men-women interaction.

### Correspondencia:

Angélica Ojeda

Universidad Iberoamericana

Departamento de Psicología

Prolongación Paseo de la Reforma n.º 880, Edificio J, 2.º

México, D. F., México

email: angelica.ojeda@ibero.mx

### 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 gubernamental. La perspectiva de género como unidad de análisis conlleva muchas implicaciones de progreso social. Bouquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) han observado que en cualquier tipo de institución en la que coexistan hombres y mujeres se producen culturas de género en estos contextos, con lo que se generan las posibles sanciones o censuras de tipo social (por ejemplo: rechazos, exclusiones, obstáculos, discriminación por sexo) que delimitan las interacciones entre ellos. Luego entonces, la cultura de género se crea y recrea constantemente, según el nivel de la convivencia y el roce cotidiano entre ellos. Pero ¿cómo es esta cultura de género dentro de las organizaciones educativas? Para responder esta pregunta, la literatura de la perspectiva de género refiere que, como cultura, la relación entre los géneros puede mirarse y analizarse desde diferentes puntos de vista, entre los que destacan:

- Distinguir las diferencias por género en características biológicas.
- Diferenciar 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 sexos como la dirección de tal relación (ya sea encaminarla hacia un mismo objetivo o hacia fines de intereses contrarios).
- Distinguir las diferencias que existen en oportunidades de 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 aceptadas como 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, en términos prácticos y de comportamiento.
- Distinguir la disponibilidad y el acceso que tienen hombres y mujeres a las oportunidades de desarrollo como individuos que son.

Algunas de tales prácticas de relación se exponen más adelante, como una manera de entrar en materia y evidenciar lo complejo que es crear una cultura de género, además de la propia complejidad que existe en la diferenciada esencia de ser hombre y la mujer.

Ser hombre y ser mujer implica desempeñar diferentes papeles sociales para integrarse a la sociedad en la que vivan, bajo el estigma de persona socialmente adaptada y, por consiguiente, mentalmente equilibrada y saludable; no obstante, en el caso de ellas, existen estudios que refieren que son quienes presentan mayor conflicto de roles, pues el nivel de exigencia o presión

social llega a tales niveles que son las mujeres las que deben responder a todos y cada uno de ellos, en la medida de lo posible al ciento por ciento. Mientras que a los hombres, con que sean buenos proveedores (papel asignado socialmente y como el más importante), trabajadores y productivos, se les resta importancia y valor al resto de los papeles sociales que debe desempeñar.

En su análisis sobre el proceso de transición de la mujer, Rocha (2013) concluye que, paradójicamente, a pesar de que es el desarrollo profesional y laboral de las mujeres el que se encuentra en desventaja con respecto al de los hombres, son ellas las que, a su vez, ocupan un lugar importante en la educación, reeducación y transmisión del sistema ideológico y relacional entre los sexos, pues se las coloca precisamente en el puesto de encargadas de «educar» y socializar a los hijos e hijas, con lo que quedan supeditadas a lo que se establece, se mantiene y exige, en términos de roles sociales.

Ahora bien, como el objetivo del presente artículo es analizar los retos que conciernen a la mujer actual, este 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.

No en vano, Mahatma Gandhi escribió: «Si se educa a un hombre, se está educando a un individuo, si se educa a una mujer, se está educando a un país».

Y aquí hay varios puntos que se deben considerar: cuáles son esos roles sociales, qué significa que se integren a la sociedad, qué implicaciones tiene el sentirse socialmente adaptado 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 que una mujer debe funcionar socialmente en todos y cada uno de los roles que le diga la sociedad que debe ejecutar y aquellos que ella decida jugar; a pesar de que su bienestar subjetivo y calidad de vida puedan verse disminuidos.

### De lo «natural de ser mujer» a la integración a una sociedad «convenientemente de hombres»

En este apartado, a pesar de estar más enfocado a hablar de lo que se ha encontrado en estudios realizados al respecto en población mexicana, más adelante se hace un análisis comparativo con tres estudios reportados con población española.

El primer aspecto para retomar, siguiendo el balance que hay en la literatura y el mismo orden de construcción del género, es aquel que refieren Valdez, Díaz-Loving y Pérez (2005) como el aspecto dado por la naturaleza. Es decir, las diferencias que existen entre hombres y mujeres están dadas por las características biológicas de cada uno de los sexos y, en consecuencia, cada uno tiene una esencia biológica y natural de ser. Hombres y mujeres son en esencia naturalmente dife-

rentes. Los siguientes puntos son un análisis crítico realizado por estos autores en cuestión de género para México. Ellos empiezan por delimitar las diferencias naturales entre hombres y mujeres, atraviesan la construcción social que se ha hecho en torno a una organización diferenciada, para terminar en otra muy conveniente.

Desde lo biológico, existe una diferencia muy clara de lo que cromosómicamente le hace ser a uno una mujer o un hombre. Valdez et al. (2005) refieren:

- La dotación cromosómica. Se dice que el cariotipo para varones es de 46 xy y para las mujeres de 46 xx, siendo estos los responsables de las distintas funciones sexuales que los hombres y las mujeres tienen y desempeñan a lo largo de su vida.
- El nacimiento. Se ha visto que los varones nacen con una talla y un peso ligeramente mayor que las mujeres.
- Físicamente, también existe una diferencia entre la resistencia al dolor y al desgaste físico de una mujer o un hombre. Se pronostica que, en el caso de México, un hombre no resistiría la pérdida de sangre que tienen las mujeres a través del proceso de la menstruación y al engendrar vida.
- Las diferencias sensoriomotrices. 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, que la dotan de rapidez, agilidad y coordinación. Asimismo, ellas maduran corporalmente más rápido que los hombres.
- En cambio, ellos suelen ser más fuertes, toscos, hábiles instrumentales, prácticos, hacedores visuales. Mientras que las mujeres solo suelen ser más auditivas que los hombres. En cuanto a las diferencias psicológicas, en lo referente a la capacidad de racionalizar, parece que:
- Los hombres tienen mayor facilidad logicomatemática para las relaciones espaciales y realistas. Mientras que las mujeres suelen tener mayor inteligencia emocional y habilidad lingüística.
- Así como son ellos los que suelen ser más apaciguadores y serenos. Mientras que las mujeres son más compasivas y empáticas.
- Por lo que respecta a la diferencia en la expresividad de afectos, Valdez et al. (2005) reportan que los hombres suelen ser menos románticos. Mientras que las mujeres suelen ser más emotivas, sensibles, detallistas, tiernas, apasionadas, románticas, cariñosas y expresivas.
- Por lo que se refiere a las diferencias en los rasgos de personalidad: Los hombres, como rasgos negativos, suelen ser inexpressivos, sádicos, incomprensivos, orgullosos, arrogantes, agresivos, chantajistas, celosos y envidiosos. Entre los positivos, los hombres suelen 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, ansio-

sas, 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. Los hombres muestran 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.

- En cuanto a las diferencias ante la obediencia a las normas sociales:

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

Luego entonces, estos mismos autores (Valdez et al., 2005) refieren que, desde esa naturaleza 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 llevaba a decidir que uno de ellos tenía que salir a buscar el alimento (en este caso el hombre) y el otro (en este caso la mujer) debía quedarse en casa a cuidar a los hijos y preparar los alimentos. De ahí que el hombre empezara 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 acatar tales decisiones, pues en su rol de ciudadanas no participaban, pero las decisiones tomadas por el sexo contrario les influía.

De tal suerte que, desde el punto de vista de la autora de este artículo, en el caso de México se puede ver que a la mujer, desde tiempos remotos y como consecuencia de sus características y posibilidades biológicas naturales, se la preparaba para cuidar a los hijos y educarlos amorosamente, enseñándoles al mismo tiempo la posibilidad de ser expresivos y mostrar emociones ante las distintas situaciones de vida. En otras palabras, se la educaba para permanecer en casa, formar un hogar, ser una «buena ama de casa y esposa ejemplar». Su aprendizaje era solo en materia de labores domésticas, atención y cuidados para el esposo y los hijos. Y era el papel de esposa el más importante para desempeñarse socialmente.

Por consiguiente, la educación que debían recibir es aquella que se reduce a la educación informal, de casa y para la casa, bajo las frases: «mientras alcanzas la edad para contraer nupcias» o bien «mientras encuentras al hombre para casarte» (lo que ocurra primero). Tristemente, en tales circunstancias y bajo dicha concepción, en ellas el desarrollo de sus capacidades intelectuales se dejaba de estimular y alcanzaban un nivel educativo de preparación básico. Por ello, se extendía la idea que las mujeres no piensan, o mejor dicho «no deben pensar» pues, si se las dejaba pensar, podrían convertirse en una amenaza para el dominio que el hombre empezó a tener sobre la vida pública.

En el caso de España, el análisis de Glick y Fiske (1999) también parte de esa naturaleza que distingue a hombres de mujeres y que forma la base de la cons-

trucción social de género. Aunque dicha postura coincide con la de otros autores (como los mexicanos), la diferencia que marcan con respecto a estos últimos es el hecho de que a los hombres se les considera el grupo dominante por depender en gran medida de los miembros del grupo opuesto o no dominante, o sea, el de las mujeres, como consecuencia de ser estas quienes aseguran la satisfacción de muchas de sus necesidades: primarias y secundarias, según Maslow (1955). Luego entonces, esa relación dominante/no dominante salvaguarda al hombre o estereotipo masculino en el rol social caracterizado por su instrumentalidad para buscar y alcanzar lo que necesita o se propone, concepción que socialmente mantiene hasta el momento. Por su parte, a las mujeres, dicha relación las coloca bajo el estereotipo femenino caracterizado por la dimensión de expresividad, término que engloba el aspecto emocional, amoroso, cariñoso y de cuidados hacia los demás, en este caso, el otro miembro de la relación, el sexo opuesto (el hombre).

Aún más, Glick y Fiske (1999) comentan que dentro de cada estereotipo (masculino y femenino) hay concepciones secundarias para cada uno de los sexos. En el caso de los hombres, estas son: el hombre trabajador, proveedor y sostén de un hogar; el hombre no tradicional y moderno con rasgos feministas, y el hombre centrado en el sexo, como eje central de su vida. En el caso de las mujeres, sus concepciones secundarias son: el ama de casa; la mujer que lucha por un desarrollo profesional y una carrera, y la mujer que es tratada como objeto sexual.

En el caso de España, hay un estudio que hicieron González-González y Zarco (2008) acerca de la vulnerabilidad que observan en las mujeres de algunas comunidades, especialmente de tipo rural, de Europa medieval en general y, en particular, de España. Aunque no fue el objetivo observar las subcategorías por sexo, sus análisis parten de diferenciar entre estereotipos, ideología e identidad por género, desde las creencias, rasgos físicos y psicológicos, roles y ocupaciones que caracterizan a hombres y mujeres. Sus resultados afirman que el proceso de estereotipar a hombres y mujeres en su país es muy similar al que se les atribuye en otros: se coloca a la mujer siempre en una posición social de inferioridad con respecto al hombre. En lo particular, los estereotipos de género, comparados con cualquier otro tipo de estereotipos y constructos sociales, tienen un origen derivado de lo natural entre hombres y mujeres, cuyas características resaltan las diferencias entre ellos, es decir, se circunscriben en todo aquello que remarca justo lo opuesto entre los mismos y, en función de ello, prescriben el «deber ser» en el rubro de comportamientos para ellos y para ellas.

Advierten que, en las últimas décadas, los estereotipos de género se han vuelto más flexibles y por lo tanto las diferencias entre ambos sexos son, aparentemente, menos. Por su pertenencia más a la esfera social que individual, norman los diferentes roles sociales que han de jugar y las ocupaciones a las que se han de dedicar. Existe una asimetría entre estos, pues el este-

reotipo femenino gradualmente ha tenido que incluir rasgos tradicionalmente asociados como masculinos; mientras que los hombres no han adquirido rasgos socialmente atribuibles como femeninos en la misma proporción que ellas (González-González & Zarco, 2008).

De tal forma que, nuevamente haciendo un análisis de lo expuesto por estos autores españoles: coinciden en hacer énfasis en cómo es que a la mujer socialmente se la ha colocado por debajo del hombre, se le ha negado su participación en la vida pública, ha sido presionada para no tener voz y no ser escuchada ni con sus ideas ni en las decisiones ciudadanas; su deber era asumir las decisiones tomadas por quienes *sí pertenecían* a la vida pública, el sexo opuesto: los hombres. E incluso, dicha falta de participación pública se extendió a su vida privada, pues pocas veces decidía sobre con quién contraer nupcias y sobre su bienestar subjetivo. Más aún, estas categorizaciones que definen los géneros y su comparación entre los mismos bajo concepciones como: estereotipos que se contraponen negativamente, fundamentados en una serie de prejuicios, conflictos, interferencias y amenazas percibidas que interfieren en la participación de las mujeres en asuntos públicos y privados, y en la disposición y facilidad con la que los hombres lo hacen.

Es aquí cuando, para la finalidad de este artículo, es importante remarcar que esta diferenciación y caracterización en términos de opuestos entre hombres y mujeres es producto de la organización. Donde en un principio, la división de obligaciones y responsabilidades fue necesaria para la supervivencia de la unidad familiar, pero, con el tiempo, pasó de necesaria a conveniente. Tales diferencias entre hombres y mujeres no se hacen, sino que se nace con ellas, por lo que en términos relacionales se creó un continuo que va de «lo natural y biológico» a lo «conveniente y social». De tal suerte que hombres y mujeres han logrado integrarse a la vida social, gracias a los estándares que la sociedad ha generado y fomentado como determinantes en la práctica interaccional, familiar y profesional.

Es esta jerarquía impuesta por los hombres y por conveniencia para ellos, coloca a las mujeres o al rol de lo femenino en posición inferior, un rol pasivo, de expresividad, de menor importancia, no pensante y dedicado a la vida privada, al cuidado de los demás. Y, al hombre, lo ha colocado bajo el rol o papel social de activo, de productividad, de poder. Es la mujer la que socialmente se mantiene bajo la sombra del «sexo fuerte», el hombre, por lo que también se la caracteriza de sumisa. Punto de vista que comparten London, Rosenthal y Gonzalez (2011) cuando fundamentan que las inequidades o desigualdades se reflejan históricamente y constantemente en la definición de las mujeres como: el estereotipo negativo, marginalizado, discriminado, rechazado y excluido, que se traduce en el hecho de que solo un 19.2% pertenece a alguna firma de abogados o el 25% a alguna corte. Más aún, en comparación con el género masculino, se encuentran en menor porcentaje en puestos directivos.

Hasta ahora, tales estereotipos de género se han mantenido en el tiempo, es decir, conforman la cultura de lo que hoy se conoce como «cultura de género», donde la sociedad (mexicana o española) se caracterizaba por ser una sociedad dirigida por hombres, quienes colocaron a las mujeres en una posición social de personas que no necesitaban pensar, que «habían nacido para servir», «para lo doméstico», por lo que se podía decidir por ellas, preconciéndolas como objetos de elección, designación y al servicio de quienes sí tenían voz y poder de decisión: los hombres.

No obstante, recientemente Rocha (2013) ha estudiado a la mujer mexicana y su nueva concepción social, y refiere que hay quienes comentan que el sexo fuerte es el femenino, pues son ellas las que han tenido que luchar por un espacio en la vida pública, porque su voz sea escuchada, por ser vistas y por tener la posibilidad de desarrollarse en igualdad de oportunidades con respecto al sexo opuesto. Asimismo refiere que, a pesar de que aún existe un trato social desigual e injusto hacia las mujeres, en todos los ámbitos en los que se desenvuelven, ellas han iniciado una lucha por una equidad de oportunidades de desarrollo. Su entusiasmo y aparente facilidad para relacionarse y someterse a las decisiones de ellos ha sido su estrategia «pasiva» que les ha dado la apertura en lo público.

Ahora bien, ¿quiénes se benefician o pierden por dicha diferenciación entre géneros por naturaleza, organización o conveniencia social?

Existen cinco instancias o indicadores internacionales, el 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), que afirman que lo importante no es definir qué sexo es el más afectado, pues ello implica hablar de jerarquías entre sexos; sino, por el contrario, lo necesario actualmente es tener 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 la expresión *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 que, aunque se puede asumir que los criterios que lo determinan son incuestionables, en su parámetro como indicador de progreso nacional debe ser todo lo contrario: hay que estudiarlo, entenderlo y aplicarlo en pro del cambio social positivo (Millán, 2011).

Diversos autores como Rojas y Martínez (2012) y Rojas (2007) hacen una revisión de los estudios que se refieren al bienestar subjetivo, debido al impacto que tienen sobre este constructo las diferencias en la relación que crean y recrean en todo ámbito donde coexisten y deben relacionarse hombres y mujeres, como medida para política pública en perspectiva de género

para América Latina. Entre estos parámetros comparativos refieren: el dinero como el medio para lograr satisfacciones básicas y otras, pues muchas veces el tenerlo o no marca la diferencia en la relación que se construye entre hombres y mujeres; la salud como el medio para nutrir el bienestar subjetivo, desde los cuidados físicos a las apreciaciones psicológicas, es muy diferente para hombres y mujeres (Florenzano & Dussailant, 2011); la apreciación de la familia como primer grupo social de referencia, contención, desarrollo, apoyo y generador de bienestar subjetivo (Soto & Moyano, 2010); el sentirse satisfecho con la vida puede ser muy similar, pero la lucha por ella y su estabilidad en el tiempo es diferente entre hombres y mujeres (Rojas, 2007); la motivación interna, la orientación a objetivos y la calidad de la relación con el trabajo, el empleo y el vivirse como una persona productiva difiere abismalmente entre hombres y mujeres (Soto & Moyano, 2010), quizás por preconcepciones culturales que se traen por educación a estas etapas de la vida laboral; construir una vida espiritual también se vive muy diferente entre hombres y mujeres (Palomar & Victorio, 2010); su participación en acuerdos más equitativos dentro del hogar y en actividades fuera del hogar (Blanco & Feldman, 2000). Asimismo, es importante puntualizar que, con lo referente al último punto, se ha visto que la participación en la vida pública, es decir, fuera del hogar, tanto para hombres como para mujeres tiene repercusiones positivas sobre su desarrollo personal y profesional, en su bienestar emocional y autoestima, les favorece el desarrollo de su seguridad y facilita su proceso de toma de decisiones.

Ahora bien, como es la educación el área en la que el presente artículo enmarca su contenido y en la que, como área de toma de decisión, las mujeres tienen mayor injerencia, en cuanto al área a la que se quieren dedicar profesionalmente hablando, a continuación se le dedicará un espacio; ya que también es un área que puede marcar la diferencia para hombres y mujeres en percibir más o menos bienestar subjetivo en su vida. Esto es, Florenzano y Dussailant (2011) encuentran que aquellos que refieren contar con mayor educación escolar se perciben y reportan haber tenido mayor oportunidad de desarrollarse, por consiguiente, se definen como más felices.

### Perspectiva de género en el área de la educación

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

- Área social-afiliativa, integrada por características como: atento, responsable, respetuoso, que comparte, trabajador, cortés, amable, formal, seguro de sí mismo y sincero.

- Área expresiva-afectiva, integrada por características como: romántico, tierno, seductor, sensible, amoroso, soñador, educado y limpio.
- Área social-normativa, integrada por características como: noble, fiel, prudente y agradable.
- Área de formalidad, integrada por características como: serio, tranquilo, racional, emocional y reservado.
- Área de independencia, integrada por características como: asertiva, tolerante, saber tomar decisiones y ser capaz.
- Área de estabilidad emocional, integrada por características como: acomedido, hogareño, estable, 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, dada esta ideología que marca la diferencia entre ser un hombre y una mujer, era de esperarse lo que Bouquet et al. (2013) apuntan en su estudio. Ellos 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 que logró este puesto gracias a su marido», «Lo logró porque se acostó con alguien».

Gervais (2012) realizó un estudio donde entrevistó a un grupo de jóvenes de ambos sexos y sus observaciones le permitieron confirmar que la convivencia entre hombres y mujeres está basada en preconcepciones de género socialmente asignados, la educación no podría ser la excepción. Hasta ahora la educación ha estado basada en estereotipos sociales que remarcan tales diferencias (sobrepotección de las chicas y prácticas atléticas o deportivas para los chicos), y los resultados que se observan de ellos son negativos en la ejecución académica/profesional, la realización personal y el cambio social.

En México, Bouquet et al. (2013) empiezan haciendo un recuento de los discursos que las autoridades de universidades reconocidas internacionalmente hacen, en los cuales se reconoce a los hombres como más competitivos, en todos los ámbitos de la vida académica, que la mujer. Enfatizan que las mujeres siempre están en menor proporción que los varones, pues son los espacios de educación superior los recintos que iniciaron en tiempos remotos, y que se conservan a la fecha, los cotos de la masculinidad. Las universidades nacieron como instituciones masculinas, por lo que es un ámbito donde, desde su origen, 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 las segregó y obligó a demostrar lo contrario, es decir, a irse ganado un lugar en dicho recinto académico.

Y como se ha venido refiriendo, en los recintos educativos y académicos, la división del trabajo, de las obligaciones y responsabilidades se hace por sexo, debido a este sistema ideológico basado en ideas pre-

concebidas respecto al género e impregnadas del estigma de una «diferenciación natural entre los sexos». Pues lo que se observa a simple vista como diferente entre hombres y mujeres 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/pobres, 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 resignificados para hombres y mujeres y, los separan en tres rubros:

1. En lo referente a la disponibilidad de plazas y facilidades para hacer una carrera académica, existe 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, por lo que obtienen menos promociones en su carrera y tardan más años en ascender laboralmente.
2. 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–, 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.
3. Preservación de estereotipos tradicionales de género en su desenvolvimiento cotidiano dentro de este ámbito, que las conduce a menos reconocimientos, menor satisfacción laboral, una carrera 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 violencia contra las mujeres dentro de las universidades: refieren que 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 en el hecho que las mujeres sean excluidas, rechazadas o expulsadas de los ámbitos académicos de educación superior. Entre estos factores destaca el llamado «techo de cristal» propuesto por Burín (2003); producto de todas las creencias e ideologías socioculturales con las que han crecido las mujeres y que han hecho propias, como parte de su internalización e identidad, las mismas que hacen que se autoperciban en desventaja con respecto al hombre en el ámbito laboral y profesional.

Desventaja que muchas veces cree que es «el rol masculino, instrumental, de poder y autoridad» el único que permite el desarrollo profesional y laboral. Así, lo perteneciente a la 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 que se extienden a todos los ámbitos de la acción humana, incluyendo los laborales. Un ambiente hostil repercute en gran medida en el bienestar emocional de cualquier persona (Hill & Silva, 2005).

Termina por convertirse en una carga simbólica que lleva a las mujeres a la autopercepción desvalorizante y la desapreciación de sus capacidades. Asimismo, muchas veces las obliga a tomar posturas de triple 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, Zubieta (2013) refiere que la falta de desarrollo e integración ha hecho que la mayoría de las mujeres se sientan subevaluadas, subempleadas, subdesarrolladas, etc.

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, esta 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 acuerdo con Kerr, Vuyk y Rea (2012), a las mujeres les es mucho más difícil equilibrar su vida familiar y personal con su vida laboral. Estos autores sugieren crear mentores que favorezcan el desempeño académico de las mujeres, sobre todo 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 después de clases o cursos de verano; de tal suerte que este tipo de dirección y acompañamiento las ayuden a confiar más en sus ideas y que estas no sean generadas por las emociones, sino por una instrumentalidad construida en una realidad tangible asentada 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 y personal con su vida laboral. De tal suerte que el reto de la mujer actual es enfrentar las barreras tanto individuales, sociales e ideológicas como culturales (Bouquet et al., 2013).

Luego entonces, desde el punto de vista de la autora de este artículo, 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, habiéndolo y vistiéndolo para otros, a 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 en una necesidad de aprender a manejar tantas diferencias «convenientes» con respecto al sexo opuesto, hoy continúa en pro de construir una equidad por *complementariedad entre ambos sexos* y no una rivalidad, una 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 a favorecer la relación entre hombres y mujeres en cualquier ámbito en que interactúen.

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

### **Sugerencias desde las diferencias de ser mujer que pueden potencializarse hacia una equidad de género**

Gervais (2012) refiere que observar las diferencias e inequidades hacia las mujeres puede ayudar a entender la necesidad de generar un cambio de actitud para favorecer las relaciones entre hombres y mujeres, su posición frente a tales diferencias y cómo actuar al respecto. Pues en ocasiones, por un lado, un sexo puede cambiar o es obligado a hacerlo o a someterse al otro sexo, y eso nos hace sentir incómodos. O bien, por otro, existe el miedo a ser lo que no somos, 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, puesto que ni siquiera sabemos quiénes somos.

Para Jane-France (2010) el estrés y la frustración generados por las incompatibilidades en el trato entre

hombres y mujeres pueden contrarrestarse buscando su complementariedad; ya que iguales nunca vamos a ser y, por el contrario, las diferencias de un sexo pueden ser las fortalezas del otro. Así, este apartado se ha generado en esta dirección y fundamentando cada una de las sugerencias en 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; por el contrario, hace la diferencia, es riqueza y complementariedad.

### La inequidad de género entre los sexos

Para abordar tal inequidad de género, Jane-France (2010) sugiere escribir y reescribir las reglas de convivencia entre hombres y mujeres a partir de las experiencias de los involucrados. Por su parte, Foucault (1980) refiere que es necesario concienciar a través del examen de experiencias de vida para desarrollar y promover una actitud positiva.

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, que solo dé continuidad al trato desigual entre hombres y mujeres.

En lo que respecta a España, Delgado y Oliver (2010) refieren que se debe favorecer a mujeres con cargas familiares y de edad madura, de un estrato social limitado, rural, con limitaciones para acceder a estudios de educación superior. Así como entender lo que significa para ellas la familia, pues el género es una construcción social generada para cumplir con una serie de acciones y responsabilidades socialmente asignadas, por lo que se dedica mucho tiempo al cumplimiento de los roles sociales familiares por género y se trabaja poco en cambiar su preconcepción social, por lo menos por parte de las mujeres españolas, más que las norteamericanas o las latinas (Calvo-Salguero, Salinas & Aguilar-Luzón, 2012). Las estudiantes deben combinar lo profesional, lo familiar y lo personal con su formación académica.

En particular, en 1990, el gobierno de Cataluña refiere como piedra angular del bienestar del Estado una educación igualitaria para todos los estratos sociales, incluyendo a las mujeres en comunidades rurales, por lo que tomó la iniciativa en el marco de la cooperación internacional académica de convocar a representantes de diferentes universidades europeas del país, en favor de una mejor educación, fortalecimiento cultural y social del país, para implementar acciones que pudieran favorecer una distribución más igualitaria de los recursos en materia de educación. Por consiguiente, promulgó que la educación y el conocimiento fueran los dos valores más altos que se deben profesar, sin importar género, edad, raza, religión o condición de salud.

Y así fue cómo surgió la primera universidad virtual en España, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) a través de un comunicado que emitió la Conferencia

de Ministros Europeos Responsables de la Educación Superior, en Bergen, el 19 de mayo de 2005.

La UOC tiene como misión asegurar el acceso a la educación superior por igual a diferentes sectores de la sociedad, acorde a sus necesidades, promoviendo los valores de compromiso a la diversidad y a la participación, calidad, innovación y sustentabilidad; y actividades que salvaguardan la flexibilidad de tiempo y espacios, con un programa personalizado, interactivo y de cooperación.

### Retos en materia de educación para la mujer del siglo XXI de cualquier sociedad

Antes de enlistar los retos de la mujer actual, independientemente del tipo de sociedad de la que provenga (como se refirió previamente), cabe resaltar lo dicho por Bouquet et al. (2013) en cuanto a que ellos no observaron ninguna evidencia que muestre que las mujeres reflejen estar menos capacitadas cognoscitivamente para desempeñar funciones intelectuales. De ahí que vale la pena puntualizar:

- 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 la determinación de salarios y prestaciones, así como de requisitos para su promoción y ascenso laboral en términos de carrera profesional y de desarrollo profesional dentro de los recintos educativos; por lo que el reto es abogar, desde todos los medios posibles que rijan ese parámetro, por alcanzar una equidad de género en los tres rubros anteriores. Ya también lo reportó Gervais (2012) cuando dice 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, por lo que tenerlos presentes y estimularlos en las mujeres será un reto permanente que favorezca tanto su participación como su desarrollo profesional; su presencia puede incidir tanto en alcanzar el logro académico como en un nivel de desempeño académico de altos mandos.
- 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 a las mujeres, el hecho de 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 el desarrollo integral de una persona y, en este caso, el de las mujeres, les permitiría sentirse más cómodas, fluir laboralmente a pesar de ver

como rivales al sexo apuesto, en términos de desarrollo, jerarquía y poder laboral.

Con el objetivo de buscar a toda medida una equidad de género, el reto para las mujeres será promover ambientes laborales y de educación superior más justos y democráticos, donde se sientan pertenecientes, libres, que son escuchadas y que cuentan con equipos de trabajo solidificados.

- 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 la comunidad académica fomenta en ellas un sentimiento de mayor solidaridad, la misma que termina favoreciendo la interacción entre ambos sexos, así como la productividad académica e institucional. Así que el reto es promover en los recintos universitarios otros intereses no académicos que permitan a las mujeres identificarse más en este contexto y expresarse.
- Gervais (2012), nuevamente, indica 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 de «compartir», pues mientras ellas puedan expresar las agresiones, malos tratos, discriminaciones y diferencias que reciben en su relación con el sexo opuesto, su logro académico, salud física y bienestar psicológico irán en incremento, por lo que quizás las optativas y cursos de capacitación deberían contemplar estos espacios. El reto será buscar y promover espacios que faciliten la autodivulgación de lo que viven en relación a su trato con el sexo opuesto dentro de estos contextos educativos.

En lo que a mi parecer respecta, la mujer actual debe ponerse como reto:

- Crear nuevos ambientes de confianza, competencia, desarrollo y pertenencia, tanto para hombres como para mujeres, como una manera de logro, reto, meta u objetivo.
- Desarrollar una instrumentalidad, como una manera de educar las emociones para alcanzar y lograr como reto una competitividad en el ajuste social (en el ambiente).
- En esta instrumentalidad, será un reto también desesquematar el machismo como una virtud y buscar mayor involucramiento del género masculino en las *nuevas prácticas* con perspectiva de género e igualdad de oportunidades en relación a la mujer.
- Conscientizarse y transmitir dicha consciencia a nuevas generaciones, desde la infancia, a través de la socialización y la educación acerca de que vivimos una sociedad muy segmentada, para dar mayor dirección y fuerza a la mujer. Buscar un desarrollo vertical y horizontal, como mujeres satisfechas.
- Afrontar el conflicto «interrol», desde el desglosamiento para entender que el tiempo, el nivel de

agotamiento que produce, la presencia de conductas y expectativas incompatibles, así como su retribución, su subjetividad, sus implicaciones en el bienestar emocional por estrés multitareas son los factores que lo determinan.

- Trabajar las aspiraciones personales-laborales, pues las expectativas y el significado subjetivo que se asigna a su género tienen un alto grado de implicación en cómo se viven las diferencias por la falta de perspectiva de género en los ambientes de trabajo y educativos. Con la finalidad, no de justificar el maltrato de los hombres hacia las mujeres, sino de motivarlas para no desistir en esta lucha constante hacia la creación de una cultura de género en todos los contextos que las implican.
- Ya que se cree que el hombre es el único y real proveedor económico para el bienestar familiar, el reto que la mujer debe ejercer actualmente es desmitificar que el trabajo profesional de la mujer es secundario, para potencializar y promover su desarrollo profesional.
- Lo mismo sucede con creer que las mujeres son el «sexo débil», son frágiles e indefensas; así como con la creencia de que deben dedicarse a «sus deberes y labores domésticas», por lo que su reto de hoy es desesquematar que no pueden trabajar en otros horarios y puestos laborales y aceptar trabajar horas extras o viajes continuos.
- El reto de difundir que las mujeres pueden alcanzar también una estabilidad en su carrera profesional y, por consiguiente, tienen derecho a oportunidades de desarrollo, crecimiento y mejores puestos.
- Pero, definitivamente, el reto más grande es el de romper ese techo de cristal que existe en los recintos universitarios y centros de educación; así como inculcar 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 transformaciones verídicas, hacia su bienestar subjetivo total y en buenos términos relacionales con el sexo opuesto (pues después del presente escrito, no hay duda de que hay diferencias entre hombres y mujeres).

Más aún, Tagüeña (2013) refiere que también hay que hacer un trato diferenciado para promover el desarrollo desde lo que cada quien puede dar (la posición que juegan los hombres y las mujeres), a nivel social y 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 encaminada a forjar el mismo camino de desarrollo profesional, laboral y académico

dentro de los centros educativos y, sobre todo, de tipo universitario.

Bouquet et al. (2013) proponen, para ello, la creación de un método permanente de levantamiento de observaciones, dentro de los centros de educación superior, el cual nombró «acopio sistemático», que 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 metaanálisis y el uso de encuestas estructuradas y cerradas de aplicación sistemática, en muestras representativas por sexo, los medios 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) para tener más presente los aspectos que influyen y conforman el ambiente y el clima del desarrollo académico para hombres y mujeres.

### Conclusiones

Finalmente, como conclusión es importante enfatizar que es urgente que a la mujer se la 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 para atravesar ese techo de cristal impuesto convenientemente por el sexo contrario. De tal suerte que hagamos respetar más nuestra participación consciente, solidaria y creativa hacia la búsqueda de la mejor manera de relación entre ambos. Pues, según Gardner, Csikszentmihalyi y Damon (2002), solo la consciencia de qué quiero y hago me puede llevar a vivir «experiencias cumbre» y, solo una experiencia cumbre conduce a la persona hacia el *flow* (fuente de la felicidad humana y las relaciones interpersonales positivas). Ecuación que se aplica a 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 sí se vuelvan fortalezas para el sexo contrario, en el sentido de saber qué cambiar y, sobre todo, para qué hacerlo. Así, la educación debe avanzar hacia la formación de identidades fundadas en retos, amistades, sentido de pertenencia, confort y comunidad académica entre hombres y mujeres.

### Referencias

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.

Calvo-Salguero, A., Salinas Martínez-de-Lecea, J. M. & Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118-132. doi.org/10.1080/00207594.2011.595414.

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).

Delgado García, A. M. & Oliver Cuello, R. (2010). A model of equitable and sustainable redistribution of knowledge. *Education Teaching Research Development*, 58, 781-790.

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., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2002). *Good Business: Leadership, flow, and their 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: 10.1111/j.1099-0860.2011.00356.x

Glick, P. & Fiske, S. T. (1999). Sexism and other “Isms”: Independence, status and the ambivalent content of stereotypes. En W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois & L. A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society. The gender science of Janet Taylor Spence* (pp. 193-222). Washington: American Psychological Association.

González González, J. & Zarco, V. (2008). Immigration and Feminity in Southern Europe: A Gender-Based Psychosocial Analysis. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 18, 440-457. DOI: 10.1002/casp.937.

Hill, C. & Silva, E. (2005). *Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus*, Washington: American Association of University Women Educational Foundation.

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 Nontraditional Fields using Experience Sampling Methods. *Journal of Social Issues*, 67(3), 510-530.
- Maslow, A. H. (1955). Deficiency motivation and growthmotivation. En M. R. Jones (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Nebraska: University of Nebraska Press.
- 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: 10.1111/j.1467-9450.2011.00921.x
- Rocha, T. (2013). *Mujeres en tiempo de cambio: Retos, obstáculos, malestares y posibilidades*. En T. Rocha Sánchez & 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. (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. & 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.
- 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 13 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.
- 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 13 de Diciembre de 2013.

## Resum

### Els reptes de la dona del segle xxi en matèria d'educació: impulsos per a una perspectiva de gènere

**Resum.** Aquest article posa en relleu una sèrie de reflexions pel que fa als reptes que la dona ha d'afrontar per participar en la construcció d'aquesta cultura d'equitat de gènere, en particular dins del context de l'educació, per diverses raons. Aquesta àrea, d'alguna manera, està regulada per sistemes d'organització i interacció social entre ambdós sexes, més generalitzables. En aquests sistemes hi ha una diversitat de rols socials, llocs i funcions a exercir definits pel sexe. La seva construcció dins d'aquests recintes educatius, el seu impacte en la societat i altres grups socials de referència (com la família) és més gran que en qualsevol altra àrea de convivència. En l'àrea de l'educació és on poden redefinir els estàndards de convivència per equitat de gènere i igualtat d'oportunitats de desenvolupament entre homes i dones, de tal manera que l'article finalitza amb la proposta tant d'uns reptes, vistos així pel seu nivell de viabilitat, com d'alguns suggeriments (producte de la reflexió), a manera d'idealitzar una cultura de gènere dins i fora dels centres universitaris.

**Paraules clau:** cultura de gènere; equitat; igualtat d'oportunitats; educació; interacció homes-dones