

CAPÍTULO VIII

La conciencia transformadora de género en la universidad

Sara G. Martínez

Karla Kral

*[Se nos presenta] una nueva tarea intelectual y práctica:
la de desarrollar una teoría crítica de reconocimiento,
en que se identifiquen y defiendan las versiones de las políticas culturales de la diferencia
que pueden ser coherentemente combinadas con las políticas sociales de igualdad.*

Nancy Fraser

(1995: 69; traducción propia)

En este último capítulo, retomamos los conceptos de igualdad y equidad de género, los cuales nos han guiado en la discusión del estatus de género en el caso de la Universidad de Colima, para ofrecer líneas concretas que la comunidad universitaria podrá implementar para lograr mayor coherencia con su misión. Reiteramos que el tema se aborda desde un enfoque feminista, no adverso a los hombres (como hemos dicho desde el principio), sino que promueve la igualdad y paridad para todos y todas. Consideramos que la universidad, como una institución socio-educativa de prestigio y vanguardia, debe ser un modelo de igualdad y equidad para nuestra comunidad. Ser parte de la universidad –como estudiantes, docentes, investigadoras, compañeras, esposas, madres– es parte de nuestra identidad y vida cotidiana; es algo que repercute en nuestras vidas personales y profesionales. Ofrecemos este análisis de género como crítica propositiva para mejorar las oportunidades, experiencias y los derechos, no nada más para nosotras, sino para todas las personas que comparten el espacio universitario, particularmente en Colima.

La justicia transformadora de género

El marco analítico de “la justicia transformadora de género” desarrollado por Nancy Fraser (1995, 2005) abarca las nociones de igualdad y equidad que hemos discutido a lo largo del libro. Aquí tomamos una pauta para reflejar un poco más sobre estas nociones, tomando en cuenta el marco de esta autora primero, para después aplicarlo al caso de equidad de género en la Universidad de Colima.

Para lograr justicia, necesitamos arreglos sociales que permitan a todos y todas participar como pares en la vida social. Fraser (2005: 73) define la justicia como “paridad de participación”. Vencer la injusticia requiere desmontar los obstáculos institucionalizados que impiden a algunas personas participar a la par con otras, como plenas asociadas en la interacción social. El argumento central de la autora (1995: 69-73) es que para alcanzar justicia hoy en día, necesitamos estrategias y acciones relacionadas con dos ejes: redistribución y reconocimiento, ambos vinculados con injusticia socioeconómica e injusticia cultural o simbólica (patrones sociales de representación, interpretación y comunicación).

Según Fraser (1995: 72), injusticia socioeconómica e injusticia cultural están entrelazadas y reforzadas dialécticamente. En el caso del género, por ejemplo, es un principio estructural básico de la política económica; por un lado, el género estructura la división fundamental entre trabajo remunerado productivo y trabajo no-remunerado o doméstico, asignando a las mujeres la responsabilidad primaria para el último. Por otra parte, hay una diferenciación cultural de género en la cual todo lo denominado “masculino” está valorado socialmente, mientras lo “femenino” está devaluado (Fraser, 1995: 78-79). En fin, el género “contiene una cara política-económica” relacionada con el ámbito de redistribución. Pero también contiene “una cara cultural-valorativa relacionada con el ámbito del reconocimiento” (Fraser 1995: 79). Aquí aparece el dilema del feminismo, como se mencionó en el primer capítulo, al presentar las posiciones del feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia: ¿Cómo podemos eliminar la diferenciación de género y, a la vez, valorar la especificidad de género? (Fraser 1995: 80).

La respuesta de esta estudiosa del feminismo (1995: 82), por lo menos en lo que hace al cambio sociopolítico, es que este carácter bivalente del

género requiere soluciones que tomen en cuenta los aspectos de redistribución y reconocimiento. Para eliminar la inequidad propone la reestructuración del marco subyacente generativo; es decir, necesitamos poner en práctica estrategias y acciones que no nada más sean afirmativas, sino que transformen las estructuras socioculturales y socioeconómicas de género. Ésa es la tesis principal de la justicia transformadora de género.

El modelo de Fraser puede aplicarse –en el caso de la Universidad de Colima– para alcanzar la equidad o justicia de género, pues resulta útil para proponer líneas concretas de acción que posibiliten a mujeres y hombres la oportunidad de participar con paridad. Dividimos las acciones, según la distinción que hace Fraser, en iniciativas que abarcan el ámbito político-económico (de redistribución) y el ámbito cultural-simbólico (de reconocimiento).

Las acciones que se enlistan a continuación son necesarias para lograr el desarrollo profesional de las mujeres, y las apreciamos como medidas que favorecen su acceso a las oportunidades de formación y de trabajo en la universidad. Son acciones afirmativas en el sentido de que buscan promover el acceso a los más altos niveles de desarrollo académico y profesional, pero no constituyen un sistema de trato preferente para las mujeres por el hecho de serlo, o un sistema de cuotas establecido con la pretensión de eliminar la desigualdad histórica de manera inmediata. Una medida de acción afirmativa tiene el espíritu de establecer condiciones igualitarias en un contexto discriminatorio. En el campo laboral quiere decir que en igualdad de circunstancias, en términos de calificación profesional o nivel de desempeño, debe favorecerse al sexo cuya participación numérica en el ámbito de que se trate sea menor, pero el criterio de selección prevaleciente continuará siendo la calificación o desempeño profesional. (Lamas, 2006: 72-73).

En la investigación realizada fue posible identificar que en un lapso relativamente breve, la población femenina en Colima se incorporó a la educación superior, como lo muestra Ma. de los Ángeles Rodríguez, y que este cambio se dio en el marco de una transformación nacional, pues la misma autora nos ilustra en torno a los usos, costumbres y circunstancias de las mujeres que recibían algún tipo de educación desde el siglo XIX y hasta mediados del XX en México.

Si bien los avances, como nos señala Mirtea Acuña, no fueron producto de una acción premeditada y categórica para promover el desarrollo de

las mujeres, los cambios institucionales –especialmente en el último cuarto de siglo– transformaron la fisonomía universitaria, aquella en la que la presencia de mujeres era más bien escasa, hasta alcanzar porcentajes similares en la matrícula global. Karla Kral y Sara Lourdes Cruz, con mayor detenimiento, llaman la atención en torno a la prevalencia de espacios de predominancia de uno u otro sexo, donde las mujeres –de manera mayoritaria– se encuentran en los ámbitos de menor prestigio social o posibilidades de alcanzar buenos salarios. En cuanto a la participación laboral, también ha habido cambios y las mujeres han ingresado como académicas, e incluso en una modesta proporción aún, a los más altos espacios de decisión, como documenta con detalle Florentina Preciado, quien –al mismo tiempo– señala los obstáculos que por su condición de género enfrentan y que determinan un número significativo de mujeres en los niveles más bajos de la escala laboral en términos de prestigio social, puestos y salarios.

Los referentes para definir las acciones y estrategias específicas que se requieren para avanzar hacia la equidad son los indicadores de igualdad-desigualdad de género, que nos muestra de manera resumida Sara Lourdes Cruz, así como el análisis más fino de todos los demás aspectos y temáticas específicas abordadas a lo largo del trabajo.

El punto de partida para afinar las iniciativas y darles forma puntual debe ser el análisis cuidadoso de los planteamientos teóricos que orientarán el cambio, para –por un lado– evitar virajes inesperados y posturas antagónicas entre quienes deberían hacer causa común para impulsar la transformación de género en la universidad; y por otro, contar con más elementos que sustenten las metas, estrategias y acciones, dándoles un rumbo claro.

Líneas para desarrollar la transformación de género en la Universidad de Colima

Iniciativas de redistribución

Estrategias y acciones para aumentar específicamente la participación, los derechos y las oportunidades de las mujeres.

En el espacio laboral:

- Formalizar –desde la más alta autoridad institucional– compromisos por la equidad de género, primero a nivel universitario y promover, después, la extensión de dicha iniciativa con sectores sociales y gubernamentales, identificando programas y actividades específicas, así como plazos para su cumplimiento. Uno de los compromisos que resultaría más efectivo es el de establecer un sistema de cuotas vigente hasta alcanzar la equidad, para promover la equilibrada participación de ambos sexos en las diferentes categorías laborales.
- Revisar los procedimientos de nombramientos y ascensos, de modo que el otorgamiento de puestos sea con base en méritos y proyectos, reconociendo el avance de las mujeres en este sentido.
- Incorporar mujeres en las direcciones y plantas académicas de los planteles de mayor prestigio y tradición. La visibilidad social de estos espacios estratégicos puede ser un detonante para incentivar la participación e incorporación de un mayor número de mujeres a las funciones directivas y de gestión.
- Identificar los elementos que pueden promover el ascenso profesional dentro de la jerarquía laboral y, en función de ellos, ofrecer a las mujeres posibilidades de formación para la adquisición de capacidades necesarias, a fin de que desarrollen las competencias para acceder a todo tipo de puestos, incluyendo los directivos. Esto implica definir horarios, tiempos, etcétera, para las actividades de formación que consideren los roles de género que la sociedad ha impuesto a las mujeres; es decir, eliminar el androcentrismo vía horarios, tiempos y espacios, que –muchas veces– limita las posibilidades de las mujeres para participar.
- Alentar la incorporación de las mujeres a trabajos etiquetados como “masculinos”, para favorecer la mejora en sus condiciones económicas, ya que –en general– estos empleos están mejor pagados. Como evidencia de esto, podemos tomar algunos datos registrados en el “Censo General de Población”, que contabilizó 9 616 trabajadores domésticos en general; de los cuales, el 91.15% son mujeres, y los ingresos del 89.78% de ellas fluctúan entre menos de la mitad de un

salario mínimo mensual y dos salarios; en cambio, en una ocupación típicamente masculina, como es la de operador de transporte, de un total de 9 546 empleados, el 99.38% son hombres y de ellos, únicamente el 24.7% percibe salarios similares a los de las empleadas domésticas antes mencionados, mientras el 71.47% tiene salarios superiores (INEGI, 2000). La histórica presunción de la debilidad física femenina, la incapacidad durante el embarazo y el rol social del cuidado maternal en la primera infancia, han sido la base de la exclusión de las mujeres de muchos sectores laborales. En la actualidad, las condiciones de trabajo -en general- permiten que sin desdoro de la función reproductiva, las mujeres puedan acceder a mejores empleos.

- Eliminar las exigencias diferenciales en el trabajo, generalmente de naturaleza subrepticia o poco perceptible, pero que la evidencia empírica y comentarios de las mujeres en la academia manifiestan como un problema. Entre estas “pequeñas cosas” están las cargas administrativas y tareas que las convierten en secretarías, organizadoras, asistentes o ejecutoras de las decisiones de otros. Del análisis de diversos comités y grupos de trabajo, así como de la estructura organizativa de oficinas e instancias institucionales, se desprende que con frecuencia las mujeres constituyen el apoyo o soporte en dependencias dirigidas por varones, apoyados por un considerable número de mujeres en los llamados “mandos medios”. Esta diferenciación de actividades, en algunos casos, se justifica por la jerarquía laboral, pero en muchos otros se basa en apreciaciones culturales que empiezan por ser un cumplido pero acaban afectando a las mujeres, porque a partir de ellas les son asignadas diversas tareas adicionales a las que sus colegas varones con igual categoría laboral desempeñan, por ejemplo: “son muy organizadas”, “no faltan”, “son más puntuales”, “son más conciliadoras”, “tienen bonita letra”.
- Abrir una línea de investigación sobre el mercado laboral desde la perspectiva de género, para indagar a fondo dónde y en qué trabajan las mujeres, en especial las universitarias, identificando cómo las afecta el subempleo debido al desempeño de ocupaciones ajenas a

su formación profesional, el trabajo a tiempo parcial y las situaciones de precariedad o inestabilidad en el empleo.

La actual Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental debe permitir contar con datos para identificar si existe sesgo de género en las contrataciones y disponer de cifras detalladas de salarios, incluyendo diversos tipos de prestaciones como bonos, becas, estímulos, etcétera, cuya difusión permita identificar discrepancias entre puestos e ingresos que pudieran estar asociadas al género. La premisa constitucional de “igual salario a igual trabajo” con frecuencia es evadida por mecanismos como los que se señalan, sin que exista información clara para dilucidar este hecho.

Datos del INEGI (2000), para el caso del estado de Colima, muestran que la población ocupada asciende a 199 692 personas, de las cuales el 66.6% son hombres y el 33.4% mujeres. De un total de 7 848 trabajadores de la educación, 3 161 (40.3%) son hombres, contra 4 687 (59.7%) mujeres; y en cambio, al revisar los salarios se aprecia que para los ingresos superiores a 10 salarios mínimos se ubica el 16.5% de los hombres y apenas el 5.5% de las mujeres. En cuanto a la ocupación como funcionarios y directivos, el último censo en Colima arrojó que el 70% de estos puestos son ocupados por hombres y en este mismo tipo de puestos, solamente el 12.4% de quienes tienen ingresos mayores a 10 salarios mínimos son mujeres.

En las oportunidades educativas:

- Dar continuidad al análisis del acceso de las mujeres a la educación superior, así como de sus destinos profesionales, tanto en carreras en las que predominan como en las que son minoría, para identificar los ámbitos en los que hay segregación horizontal; es decir, ubicación en áreas muy específicas, o vertical, en función de la mayor participación en los puestos de menor jerarquía, como en la esfera científica, política y –en general– en la toma de decisiones en todos los ámbitos. A partir de esta información, promover estrategias efectivas de apoyo; en este punto es fundamental tomar en cuenta los factores que de manera combinada actúan en contra de las mujeres; por ejemplo, su clase social, la etnia de pertenencia, la ubicación geográ

fica de sus comunidades, la edad, el estado civil y la existencia de hijos.

- Diversificar y ampliar las oportunidades de formación para permitir el acceso de las mujeres con estudios inconclusos o que desean emprenderlos: modalidades abiertas, flexibles y a distancia pueden hacer la diferencia entre una limitada posibilidad de desarrollo personal y profesional y una expectativa promisorio de vida.
- Incidir con mayor decisión en la educación sexual, tanto desde las instancias dedicadas a la orientación educativa como desde la actividad docente cotidiana, incluyendo –por supuesto– la amplia difusión de métodos de planificación familiar, para abatir el índice de embarazos no deseados entre la población estudiantil, así como la incidencia del aborto.
- Apoyar la retención escolar de madres y padres adolescentes y jóvenes que a causa de la gestación no planeada abandonan los estudios –en especial ellas–, brindándoles ayuda para el cuidado infantil, de modo que puedan armonizar la atención de hijos pequeños con la conclusión de los estudios. Estas medidas, además de incidir en la mejora de la eficiencia terminal, tienen un efecto positivo para la nueva unidad familiar, que puede o no incluir una pareja, pero que invariablemente comprende a la madre y su hijo(a). Este tipo de apoyo debe prolongarse hasta la inserción laboral, y puede asumir distintas modalidades, como horarios más amplios para la educación inicial o preescolar, servicios flexibles de guardería por horas y a bajo costo.
- Aumentar la incorporación de las mujeres al posgrado, pues en Colima su proporción en la matrícula corresponde al último lugar nacional con apenas 36% (Martínez y Cruz, 2004: 23). El periodo de realización de estudios de posgrado coincide en muchos casos con el proceso biológico reproductivo de las mujeres, que están en la disyuntiva de ser madres o formarse como científicas o académicas, ya que si optan por hacer maestría o doctorado, la maternidad podría postergarse por varios años. Deben considerarse extensiones de beca en caso de embarazo, para evitar el abandono de los estudios e incentivar su realización. Si hubiera este tipo de recono-

cimiento a la maternidad, sería más factible incorporar mujeres a estos niveles de formación.

Para el seguimiento de las acciones

- Crear un comité institucional en pro de la equidad de género en los ámbitos escolar, laboral y familiar. Dicha instancia deberá también ser responsable de monitorear los avances de las mujeres hacia la equidad institucional. El punto de partida pueden ser los Indicadores propuestos incorporando otros que resulten pertinentes. La misma instancia puede ser encargada de prevenir y, en todo caso, emitir recomendaciones para advertir manifestaciones de violencia que afectan mayoritariamente a mujeres, como el maltrato físico o verbal y la intimidación, la agresión física directa y el hostigamiento sexual.
- Integrar al Observatorio de la Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) un área específica para analizar la evolución de la participación de las mujeres en la educación superior, que vaya más allá de los datos de la matrícula, integrando la perspectiva del mercado laboral para las graduadas.
- Incorporar el enfoque de género en las instituciones de educación superior, para lo cual es necesario pasar de las palabras a la acción a nivel de cada una de las instituciones, pero también a nivel regional y nacional. Deben realizarse reuniones de trabajo con participación y compromiso de rectores y directores de las instituciones de educación superior para definir acciones y establecer acuerdos puntuales de manera coordinada y sistemática, integrando redes con este objetivo, en las que sea compromiso no solamente de la participación de grupos feministas de académicas, sino de quienes toman las decisiones relevantes y, por lo tanto, tienen las condiciones necesarias para incidir directamente en el cambio.

Tabla 1. Algunas iniciativas de redistribución para aumentar la participación, derechos y oportunidades de las mujeres en la universidad

| Espacio laboral | Oportunidades educativas | Seguimiento de las acciones |
|---|--|--|
| Formalizar compromisos con autoridades | Hacer análisis detallados de la participación femenina en la educación superior | Comité institucional en pro de la equidad de género |
| Establecer un sistema de cuotas para diferentes categorías laborales | Identificar formas de segregación y estrategias efectivas de apoyo | Integrar al observatorio de la educación superior de la ANUIES un área específica relativa a equidad de género |
| Revisar procedimientos de nombramientos y ascensos | Diversificar y ampliar las ofertas de formación | Organizar reuniones de trabajo en la que participen rectores y directores tomando acuerdos para incidir en el cambio de perspectivas |
| Incorporar mujeres en los planteles de mayor prestigio y tradición como directivas y académicas | Brindar educación sexual | |
| Ofrecer formación para desarrollar las competencias directivas | Apoyar la retención escolar de madres y padres, adolescentes y jóvenes que presentan gestación no planeada | |
| Eliminar el androcentrismo en horarios, tiempos y espacios | Incorporación de mujeres al posgrado | |
| Alentar la incorporación de mujeres en puestos mejor pagados | | |
| Eliminar exigencias diferenciales en el trabajo | | |
| Abrir una línea de investigación en mercado laboral con enfoque de género | | |
| Identificar sesgos de género en contrataciones y salarios | | |

Iniciativas de reconocimiento

Estrategias y acciones que pueden cambiar la cultura institucional y escolar: donde hay un mayor entendimiento de los roles de género, la discriminación y una valoración de las mujeres.

Desde el curriculum

- Diseñar programas específicos de formación del profesorado y el personal universitario en general, encaminados a eliminar el sexismo en los planteles, para que cada cual reconozca su propia visión de género y cómo los prejuicios se manifiestan desde el trato diferencial a los y las estudiantes en el aula, así como a las y los colegas.
- Elaborar estrategias de orientación educativa que abran las posibilidades para que las muchachas estudien áreas tradicionalmente masculinas, presentando las carreras de ingeniería, ciencias naturales y exactas, como profesiones atractivas para las mujeres.
- Las actividades de orientación profesigráfica deben dar a todas y todos los estudiantes la información necesaria para que conozcan con detalle las posibilidades de desarrollo de cada carrera y en sus elecciones destierren los estereotipos de género como causa de evitación o elección de determinadas opciones, situaciones que han afectado la incorporación de mujeres y hombres en las áreas típicamente elegidas por el sexo opuesto, al asociarlas al menoscabo de la feminidad o virilidad, según el caso.
- Incluir la perspectiva de género de manera transversal en el curriculum del nivel medio superior y superior, presentando modelos que permitan apreciar las importantes contribuciones de las mujeres a lo largo de la historia en todos los campos del conocimiento. Esto fomentará y consolidará la confianza en sí mismas.
- Promover en los jóvenes en formación a través del curriculum, que las responsabilidades familiares –actividades del hogar y atención de hijos e hijas– se compartan en la pareja y generar la conciencia de que el entorno social debe facilitar esto.

Para impulsar la valoración y posicionamiento de las mujeres

- Organizar talleres o cursos de liderazgo, en los cuales se desarrollen temas como toma de decisiones, actuación en situaciones críticas, trabajo colaborativo y promoción de capacidades de gestión.
- Generar grupos de ayuda para favorecer y fortalecer la decisión de las mujeres de continuar preparándose, a fin de alcanzar similares niveles de desarrollo a los de sus compañeros varones.
- Elaborar programas de formación que fomenten la confianza y autoestima de las mujeres. El punto de partida de estos programas no debe ser la condescendencia, sino la exigencia con base en las capacidades. Se ha demostrado que las altas expectativas académicas favorecen a las mujeres, quienes saben aprovechar las oportunidades cuando se les brindan (Wolf-Wendel, 2000).
- Instaurar entre las profesoras-investigadoras y directivas, la práctica de la mentoría que consiste en brindar orientación y guía a las jóvenes para impulsar su desarrollo profesional. Éste debería ser un compromiso de cada feminista en la universidad.
- Promover, a través de las asociaciones y gremios profesionales, diversas acciones para la consolidación de las profesiones de marcada predominancia femenina, que presentan menor prestigio social e ingresos más bajos en comparación con las carreras de población masculina elevada. Ha habido áreas del conocimiento que se han “feminizado”; es decir, donde antes la matrícula masculina era más alta, ahora lo es la femenina (ciencias sociales, administrativas, y de la salud). Sin embargo, no ocurre lo mismo a la inversa; esto es, que se masculinicen áreas tradicionalmente femeninas (educación y humanidades). El inconveniente de este proceso es que ha ido acompañado de una disminución del reconocimiento y los salarios para el caso de las áreas feminizadas.
- Favorecer la participación política de las mujeres desde las organizaciones estudiantiles y sindicales, espacios en los cuales se fomentan las vocaciones y se desarrollan las habilidades e incluso, el capital político que posteriormente permitirán a un mayor número de mujeres incursionar en diversos espacios públicos, ya sea incor-

poradas a partidos políticos para acceder en un número equitativo a los puestos de representación popular o en el desempeño directivo en otro tipo de organizaciones como las no gubernamentales.

- Erradicar de la universidad las prácticas contrarias a la equidad de género; por ejemplo, los concursos de reinas del estudiante que presentan a las jóvenes como objetos decorativos cuyo atributo más valioso es la belleza física. En otros países y contextos universitarios con mayor desarrollo político y conciencia de género se han erradicado este tipo de prácticas desde hace tiempo.

Desde todos los ámbitos

- Trabajar en un proceso de sensibilización a mujeres y hombres respecto al carácter social de las formas de discriminación en función del género. Este proceso será largo porque, hasta ahora, se las ha asumido como "naturales" o "propias de cada sexo". Algunas disciplinas, como la Pedagogía y la Psicología, tienen mucho que aportar. Esta formación y sensibilización en la perspectiva de género debe empezar por quienes toman decisiones, para que no queden simplemente en buenos deseos.
- Fomentar a nivel de la universidad actitudes más progresistas, en general en todos los universitarios, hacia las carreras profesionales de las mujeres para que compartan con ellas las responsabilidades familiares. Independientemente de su ocupación, prevalecen en las mujeres que desarrollan labores fuera de casa, las dobles y hasta triples jornadas de trabajo, en detrimento de su salud física, psicológica y también social. Esto, porque continúan asumiendo con muy escasas variaciones el rol de madres-esposas-amas de casa, a veces con escasa solidaridad y cumplimiento de las responsabilidades de pareja, cuando la hay.
- Promover la investigación en materia de género, incentivándola especialmente a partir del reforzamiento de las líneas de investigación en marcha e incorporando otras como las señaladas.

- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, así como en la administración institucional a todos los niveles y áreas.
- Difundir entre la comunidad universitaria y la sociedad en general, los esfuerzos institucionales y los avances logrados en favor de la equidad de género, para fomentar un mejor ambiente social y dar ejemplo a otras instituciones.

Tabla 2. Algunas iniciativas de reconocimiento para cambiar la cultura Institucional universitaria y la formación de la juventud

| Desde el curriculum | Para impulsar la valoración y posicionamiento de las mujeres | En todos los ámbitos |
|---|---|---|
| Programas de formación del profesorado y el personal universitario en general para eliminar el sexismo | Organizar talleres y cursos de liderazgo con temas como: toma de decisiones, actuación en situaciones críticas y desarrollo de capacidades de gestión | Sensibilizar a mujeres y hombres con respecto al carácter social de la discriminación de género |
| Orientar la elección vocacional femenina hacia áreas típicamente masculinas | Crear grupos de ayuda para promover el desarrollo de las carreras femeninas | Fomentar actitudes progresistas hacia las carreras profesionales de las mujeres: apoyo y división de responsabilidades para reducir las dobles y hasta triples jornadas |
| Informar detalladamente a las y los jóvenes de las posibilidades de desarrollo en diferentes áreas para desterrar los estereotipos de género en las elecciones de carrera | Crear programas de formación que fomenten la confianza y autoestima, con altas expectativas académicas para las mujeres | Promover la investigación con enfoque de género en todas las áreas |
| Incluir la perspectiva de género de manera transversal en el curriculum | Instaurar la práctica de la mentoría para impulsar a las jóvenes | Difundir los esfuerzos y resultados institucionales a favor de la equidad de género |
| Presentar modelos femeninos de carreras científicas | Promover en asociaciones y gremios profesionales la consolidación de las carreras típicamente femeninas | |
| Promover en los jóvenes la conciencia de responsabilidades familiares compartidas | Favorecer la participación política de las mujeres en las asociaciones estudiantiles y sindicales | |
| | Erradicar las prácticas contrarias a la equidad | |

Comentarios finales

Las líneas transformadoras que hemos planteado desde luego pueden tener un alcance mucho más amplio, tanto como estén dispuestos las y los actores sociales a comprometerse con ellas.

Propuestas similares a éstas han sido planteadas en otros foros, de los cuales destacamos el VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, realizado en España en 2006 y el Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y El Caribe, efectuado en México en 2003. Ello demuestra, por un lado, la coincidencia de muchas demandas de las mujeres en la academia a nivel internacional; y por otro, el clamor en las instituciones por instrumentar políticas y medidas para alcanzar en el corto plazo la equidad de género.

Para nosotras, la equidad representa el modelo social por alcanzar y la educación superior es un medio excelente para avanzar hacia su construcción, que tendrá como característica la justicia, no solamente para las mujeres, sino para todas aquellas personas que padecen o han padecido alguna discriminación.

El género tiene relaciones complejas con todos los temas. La condición de las mujeres debe continuar avanzando y transformándose tanto en los aspectos culturales y simbólicos como en los políticos y económicos. El tema debe ser revisado y atendido en su complejidad, no porque esté de moda o las políticas internacionales y nacionales así lo exijan, sino por su relevancia en la construcción de un mejor presente y futuro social.

A lo largo de este trabajo planteamos un estado de cosas, así como obstáculos y estrategias en el camino hacia la equidad; también proponemos la apertura de nuevas líneas de investigación.

Nuestras reflexiones nos llevan a plantear a la educación –que es nuestro campo– como una opción para la transformación, no la única desde luego, pero sí determinante. En todo y para todo se requieren más apoyos y voluntades.

Creemos que es el momento de pasar del debate al diálogo: con este libro lanzamos un reto a todos y todas para discutir las ideas y propuestas, buscar colectivamente las formas de lograr el crucial cambio; si avanzamos decididamente, la institución continuará progresando y reforzando su papel en la sociedad actual.

Las palabras de Alessandra Bocchetti (1988) nos vuelven a la realidad, pero dejan lugar a la esperanza y a la confianza en los otros, pero principalmente en nosotras:

Cualquier mujer... sabe en su fuero interno, que obtener justicia para sí y para las otras, obtener atención, obtener respeto... es una construcción lenta y difícil. Cualquier mujer, dentro o fuera de las instituciones, sabe que no existen islas felices, y que su fuerza puede demostrarse ante resistencias de cualquier tipo, a menudo ante la afrenta, ante la evidente provocación, ante la arrogancia, y que nada ha sido jamás ganado por las mujeres, a no ser por la fuerza que han sabido expresar, y que ésta es una lucha cotidiana en las pequeñas y en las grandes cosas. Esa fatiga y esa valentía no deben ser olvidadas.

Referencias bibliográficas

- BOCCHETTI, Alessandra (1988). "Carta a Luce Irigaray", en: Bocchetti, Alexandra (1996). *Lo que quiere una mujer. Historia, política, teoría. Escritos, 1981-1995*. Madrid: Ediciones Cátedra/ Universidad de Valencia, pp. 187-189.
- BUSTOS ROMERO, Olga (2003). *Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. Versión resumida para la memoria del "Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y El Caribe"*. Organizado por IESPAL/ UNESCO UDUAL. 6 y 7 de noviembre de 2003. México, D.F.
- FRASER, N. (1995). From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist' Age. *New Left Review*, 212, 68-93.
- (2005). Reframing Justice in a Globalizing World. *New Left Review*, 36, 69-88.
- INEGI (2007). *Población ocupada por municipio, sexo y ocupación principal, y su distribución según ingreso por trabajo en salario mínimo. Colima. Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), considerando el Censo 2005*. En: INEGI. Estadísticas de género. Sistemas de consulta y bases de datos. <http://www.inegi.gob.mx/est/default.aspx?c=119>
- LAMAS, Martha (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- MARTÍNEZ, Sara y Cruz Sara Lourdes (2004). Equidad de género en el acceso, permanencia y egreso del posgrado en la Universidad de Colima. *GénEros*, 34, 22-29.
- SIEM (Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza). (2006). *Recomendaciones del VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*. Organizado por la Universidad de Zaragoza, España, 11-15 de septiembre de 2006.
- UNESCO (1993). *Las mujeres en la administración de la enseñanza superior*. París: UNESCO y Secretaría del Commonwealth.
- WOLF-WENDEL, L. E. (2000). Women-Friendly Campuses: What Five Institutions Are Doing Right. *The Review of Higher Education*, 23(3), 319-345.