

LIDIA KARINA MACIAS-ESPARZA^{1,2}
**EDUCACIÓN, FEMINISMOS
Y LIDERAZGO**

Entrevista a Lily Eskelsen García³

RECEPCIÓN: 16 DE JUNIO DE 2016 /

ACEPTACIÓN: 28 DE JUNIO DE 2016

La escuela como institución social contribuye, idealmente, a la creación de sociedades más respetuosas e inclusivas, particularmente en lo que respecta a la igualdad de género. Así la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), sostiene que la igualdad de género es una meta social a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir. Para lograrlo

es necesario, entre otras cosas, hacer una revisión crítica de nuestras prácticas educativas, especialmente del currículo oculto, esto es, de lo que no se intenciona en los programas formales de enseñanza, pero se transmite en las relaciones cotidianas a través de actitudes y prácticas.

En esta entrevista, Lily Eskelsen García, una autoridad mundial en educación, no escatima en compartirnos en primera persona sus vivencias y reflexiones sobre el quehacer educativo, los feminismos y su relación con el liderazgo femenino. La riqueza de este documento no radica en la exposición de nociones teóricas, sino que va más allá y se adentra en la experiencia de quien, por un lado, ha dedicado su vida a educar a niños y niñas, y por el otro, es reconocida por su liderazgo. La entrevista discurre básicamente en tres temas: el primero relativo a proponer algunas ideas prácticas para promover la igualdad y el liderazgo femenino en contextos educativos; la segunda par-

¹ Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: lidiakmacias@gmail.com

² La entrevista se llevó a cabo en Guadalajara, Jalisco; el 27 de diciembre de 2015.

³ Lily Eskelsen García es la presidenta de The National Education Association (NEA) de los Estados Unidos de América para el periodo 2014-2017. Ha dado conferencias sobre educación en muchos países y es considerada una de las mujeres con más liderazgo e influencia en los Estados Unidos de América.

te referida al papel de los varones y su relación con el liderazgo femenino; y por último, algunos desafíos para el liderazgo femenino.

1. Ideas prácticas para promover la igualdad y el liderazgo femenino en contextos educativos

L.K.M.E: Lo primero que te quisiera preguntar es ¿cómo entiendes los feminismos? ¿qué es para ti el feminismo?

L.E.G: Es muy sencillo: para ser feminista tienes que creer que las oportunidades y opciones que tienen los hombres deben ser las mismas que tienen las mujeres. Es decir, que tal vez una mujer quiere elegir tener hijos, quedarse en casa, pero debe ser una elección libre, no un requisito del tipo “tú no puedes trabajar fuera de casa, tú tienes hijos”. Pero lo opuesto también debe ser una elección para los hombres, por ejemplo, si quieren cuidar a los hijos mientras la esposa se

desarrolla en una carrera. Entonces la idea es tener opciones.

L.K.M.E: ¿Te consideras feminista?

L.E.G: Sí, completamente. Sin duda.

L.K.M.E: ¿Crees que hay formas de educar que puedan llamarse feministas?

L.E.G: Claro. En mi aula de primaria, en los grados de cuarto, quinto y sexto, fue algo en lo que traté de estar muy consciente después de tener una clase en la universidad. Cuando un maestro o una maestra hace una pregunta a la clase y hay muchas manos levantadas de quienes quieren responder, la mayoría del tiempo el maestro o maestra va a dejar responder a un niño, mucho más frecuentemente que a una niña. Los niños están más insistentes, más agresivos “yo, yo tengo la respuesta”. Pero las niñas por cultura, o yo no sé por qué, son menos agresivas. Yo recuerdo que cuando fui estudiante era muy insistente “yo

quiero responder”, pero a las maestras no les gustaba. Me decían “Lily, eso no es muy cortés, tú necesitas callarte”. Pero no sucedía lo mismo con los hombres.

Entonces, tal vez estamos enseñando a las niñas a ser más pasivas, al decirles “no es tu turno”. Los varones son más agresivos y esto es aceptado. En mi aula, conscientemente, doy un turno a una niña y a un niño, una niña y luego un niño. Siempre. Era mi rutina. En deportes, si íbamos a tener equipos de fútbol, elegíamos una niña de capitán y un niño de capitán. Y en mi clase eso estaba entendido, era natural. Y yo nunca les dije “voy a llamar alternadamente a niño y una niña”. Nunca. Sólo era mi rutina. Y fue aceptada. Y poco a poco así sucedió con los proyectos, las obras de teatro, los foros, lo que sea. Siempre un niño y una niña como líderes de estos proyectos. Cosas como estas.

También, como me gusta leer en voz alta a mi clase, desarrollé un catá-

logo de libros juveniles. En Estados Unidos hay premios para *picture books*⁴ como el Newbery Awards y el premio Caldecott⁵. De los 50 libros ganadores cada año, casi 30 o 35 tenían como personaje principal a un niño. Los protagonistas estaban en proporción de casi tres niños por cada niña. Entonces cada año leía al ganador de este premio y siempre era acerca de un hombre, un niño. Y entonces empecé a preguntarme: “¿qué están pensando las niñas?” No directamente, sólo tal vez pensarán “el mundo no es acerca de mí, yo soy secundaria”. Porque siempre hay niñas en un cuento, pero ellas nunca son el personaje principal. Y yo hice una lista de libros e incluía uno cuyo personaje principal fuera un niño y otro que fuera una niña. No era común que pudiera encontrar uno con los dos personajes, un niño y una niña

⁴ Se denominan *Picture Books* a los libros de literatura infantil que cuentan una historia y además están ilustrados con imágenes.

⁵ Newbery y Caldecott son dos de los premios que se otorgan a los libros infantiles, llamados así en honor a John Newbery y Randolph Caldecott.

que fueran fuertes, líderes. Creo que si no estamos muy conscientes vamos a presentar a nuestros estudiantes un mundo de hombres y niños; y vamos a hacer que las niñas se construyan como inferiores.

II. El papel de los varones y su relación con el liderazgo femenino

L.K.M.E: ¿Qué papel crees tú que deben tener los hombres en los feminismos? ¿qué les toca hacer a ellos?

L.E.G: Es decir, ¿los hombres que quieren apoyar el movimiento?

L.K.M.E: Sí.

L.E.G: Esa es una buena pregunta, porque déjame compararlo con el movimiento de los negros en mi país, *The Civil Rights Movement*. Existe una discusión acerca de cuál es el papel de los blancos en el movimiento. Y esta discusión tiene dos partes. La primera es “necesitamos estar muy unidos con todos, juntos somos más fuertes que uno solo”. Pero el otro lado es “no

somos víctimas, no necesitamos que alguien venga a salvarnos”. Hay muchos libros y novelas muy famosas sobre esto. Una de las más famosas se llama *To kill a mockingbird*⁶ y es acerca de un abogado blanco quien está defendiendo a un negro acusado de ser violador. Pero a muchos negros no les gusta nada de eso. Era una de mis novelas favoritas porque el abogado es muy justo, puso su vida en peligro y la vida de sus hijos por ser un abogado en este pequeño pueblo racista en Alabama durante los años cuarenta y defender los derechos de este acusado que es negro. Pero tengo una amiga, quien es negra y no le gusta. Dice “en nuestras historias aparece *the white savior*, el salvador blanco, diciendo ‘son pobres, son negros, no pueden ganar su propia lucha’. Como si necesitáramos ser salvados”. Y pienso que es muy parecido.

⁶ La novela ha sido traducida al español bajo el título “Matar a un ruiseñor”.

Pienso que los hombres pueden ayudar a las mujeres en este movimiento de justicia, pero ellos no pueden ser los líderes. Necesitamos salvarnos nosotras mismas. Por supuesto necesitamos políticos que estén convencidos que la ley necesita cambiar. Todavía los hombres están encargados de los gobiernos, de las corporaciones. Y no podemos cambiar todo sin convencer a muchos hombres de que es necesario cambiar la situación. Pero ellos no pueden ser nuestros salvadores.

L.K.M.E: ¿Entonces qué tendrían que hacer?

L.E.G: Bueno, no necesitamos una manifestación de hombres a favor de la lucha de las mujeres. Si ellos quieren acompañarnos, son bienvenidos. Pero, por ejemplo, ¿cuál es la influencia de cualquier persona? De un esposo, un padre, un hermano, un compañero en tu trabajo. Por ejemplo, cuando los hombres están platicando acerca de las mujeres, diciendo chistes sexistas, sin respeto; si un hom-

bre se siente suficientemente seguro de sí mismo puede decir “a mí no me gusta este chiste”, “es sobre mi hermana” o “tú estás hablando acerca de mi amiga”. Tal vez le digan “No, es solo un chiste”. Y él puede decir “No. Este es un chiste sobre las mujeres. Esto es para faltarle el respeto a las mujeres”. Y si un hombre está dispuesto a ser *wet blanket*,⁷ tal vez no va ser muy popular, porque podrían decirle que sólo fue un chiste, que él es un amargado, pero esta es la forma para cambiar, decir “esto no lo acepto, esto me insulta. Y yo no soy una mujer, pero esto me insulta porque está dirigido a insultar a la mitad de la humanidad y a mí no me gusta” y poco a poco, los otros hombres... no todos, pero muchos otros van a sentirse un poco culpables, un poco avergonzados. Y yo quiero que ellos estén un poco avergonzados, un poco incómodos. Y tal vez no voy a dar por hecho que todos

⁷ Expresión cuyo significado es similar al de aguafiestas en castellano.

los hombres están de mi lado. Ellos van a estar un poco más conscientes que esto no es correcto.

La gente ahora dice “no es políticamente correcto”. A mí no me gusta eso. Eso es para decir que alguien es demasiado sensible y sirve para desacreditar y para decir a todo el mundo “no es una cosa de justicia, es que ella o él es demasiado sensible”. Pero poco a poco la gente va a entender. Ahora como con el movimiento de negros, hay racistas en mi país y siempre va a haber. Ahora si un blanco quiere compartir algo inapropiado, chistes y cosas sin respeto acerca de los negros, va a pensárselo dos o tres veces mientras mira alrededor pensando ¿quién es mi aliado? Y ellos no van a pensar que todos los blancos van a estar de su lado. Este cambio sucedió hace mucho tiempo y es una prueba de que las cosas pueden cambiar.

III. Desafíos para el liderazgo femenino

L.K.M.E: ¿Qué dificultades observas o crees que puedan existir ahora en esta época postfeminista?

L.E.G: Pues no acepto esta idea de que estamos en una época postfeminista.

L.K.M.E: ¿Por qué no?

L.E.G: Porque la lucha continúa. Sí tenemos derechos civiles para votar, para ser candidatas, para estudiar en la universidad, ser abogadas o cualquier cosa. Pero pienso que todavía en mi experiencia, una mujer necesita ser doblemente talentosa para tener la mitad del respeto que tiene un hombre.

Han pasado 25 años hasta que elegimos una mujer presidenta en la asociación de la que soy presidenta ahora. Fueron 25 años de hombres presidentes. Y en mi asociación casi el 80% de mis miembros son mujeres. Y había candidatas mujeres y eso quiere decir

que muchos de los votantes estaban eligiendo hombres.

L.K.M.E: Y muchos de los votantes que son mujeres

L.E.G: Son mujeres, sí. Esta es la cosa. Pienso que todavía en la mente de mucha gente, mucha gente inteligente y bien educada, como una maestra, como un graduado de la universidad, cuando tú le dices: “dime en tu mente la imagen que tienes de un líder, descríbeme un líder”, la primera cosa que le va a venir en mente es un hombre. ¿Quién es un ejemplo de líder? En tu mente primero van a estar hombres. En mi país todavía sucede. Entonces la lucha continúa y pienso que el más grande obstáculo ahora son nuestros propios prejuicios escondidos e inconscientes al pensar en un líder como un abogado, un presidente, un director, un ejecutivo. Pensemos todavía en hombres en general, en hombres. Necesitamos sembrar en cada mente la posibilidad de que sea una mujer o un hombre. Cuando al-

guien dice “un líder”, necesitamos pensar en los dos automáticamente y no estamos en este nivel todavía.

L.K.M.E: Entonces ¿cuáles crees que serían los obstáculos?

L.E.G: Pues aquí está el problema. Irónicamente las mujeres que están consideradas buenas líderes son tal vez más agresivas que otras mujeres, quiero decir, menos femeninas. Pero yo no quiero perder lo femenino. No quiero decir que una mujer necesita ser como un hombre. Es decir, más agresivo, tal vez más violento, tal vez más dispuesto para las guerras y para hacer enemigos. Para ser macho hay que sembrar miedo. Esto no es la esencia de lo femenino. Eso es el lado oscuro de la masculinidad, pero está en los dos. Hay mujeres que empiezan guerras en el mundo y son muy agresivas. Pero el lado femenino para mí es sembrar relaciones, sembrar las posibilidades de que yo puedo entenderte y tú puedes entenderme aunque yo no esté

de acuerdo contigo. Tú no necesitas ser mi enemigo.

Podemos encontrar una resolución a un problema sin una guerra. Sin necesitar quitarte tu puesto. Entonces pienso que es un obstáculo pensar que un líder necesita ser fuerte, necesita ser agresivo, violento y sembrar miedo del otro lado. Yo quiero ser un líder que puede construir puentes, no bombas. Y pienso que para mucha gente, si ven a una mujer que no es agresiva, pueden pensar “ella no es fuerte”. Y es un error. Tú puedes estar y ser muy fuerte luchando por tus niños, para una comunidad mejor. No para destruir, sino para construir. Pienso que necesitas ser tal vez más fuerte, porque tú puedes destruir a alguien con una bomba, pero para construir algo necesitas unir a la gente, a mucha gente. Y necesitas convencerlos para luchar juntos. Necesitas organizar. Este para mí es el lado femenino. El lado más fuerte.

PERLA CRISTAL HERMOSILLO NÚÑEZ¹
**“NI UNA MÁS”:
MICRORRELATOS CONTRA
LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

iBasta! Cien mujeres contra la violencia de género, edición mexicana, 2014, Universidad Autónoma Metropolitana, pp.116

Este libro es una compilación de cien microrrelatos cuya temática central es la violencia de género. Surge a partir del proyecto con el mismo nombre, originado en Chile, según narra Patricia Alfaro Moctezuma en la nota preliminar. Además de esta edición mexicana, *iBasta! Cien mujeres contra la violencia de género* se ha publicado en Argentina, Perú, Colombia, Venezuela, Bolivia y Estados Unidos.

En el prólogo, Elsa Muñoz resalta la importancia de este tipo de publicaciones en contextos donde la violen-

¹ Universidad de Guadalajara, Jalisco, México. Correo electrónico: perlacristalorama@gmail.com