Creatividad y Sociedad

Creatividad, Justicia Social y Sostenibilidad

INNOVACIÓN EDUCATIVA

Nº 36 - Diciembre 2022

Obstáculos sociales y enriquecimiento a la creatividad de la mujer: una posible conexión

Social obstacles and enrichment to women's creativity: a possible connection

Marina Porto
Universidad Autónoma de Madrid
marinaportopsi@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-8634-9240

Recibido: 14 de mayo de 2022

Aceptado: 19 de diciembre de 2022

Para citar este artículo: Porto, M. (2022). Obstáculos sociales y enriquecimiento a la creatividad de la mujer: una posible conexión. Revista *Creatividad y Sociedad*, (36), 56-68.

Recuperado de: http://creatividadysociedad.com/wp-content/uploads/2022/12/cys-36-4.pdf

Resumen

Los estereotipos de género todavía están presentes en la sociedad y suelen privilegiar determinados grupos. Prejuicios, discriminación, normas sexistas, sobrecarga, baja valoración son algunos de los obstáculos que la mujer debe hacer frente desde edad temprana y que le afecta especialmente en la etapa profesional. Aunque tengan la misma potencialidad creativa que los hombres, hay menos mujeres creadoras eminentes en los más diversos dominios. En ese ensayo teórico, se analizan biografías e investigaciones sobre aquellas que fueron reconocidas por sus contribuciones creativas en dominios socialmente valorados. Se plantea que la superación de los obstáculos de género puede haber favorecido su motivación, determinación, no convencionalidad, además de añadir recursos diversificados para las ideas creativas. Entretanto, el camino para lograr la equidad de género en el reconocimiento creativo y la justicia social no debe involucrar enseñar a las mujeres a beneficiarse de la superación de las barreras, sino más bien derribarlas. Considerando la creatividad en una perspectiva sistémica, es necesario cambiar los dominios y los ámbitos. Habrá más mujeres reconocidas como creativas cuando logremos romper estereotipos de género, favoreciendo la apertura de los dominios y la imparcialidad de los ámbitos.

Palabras clave

Creatividad; Género; Enriquecimiento trabajo-familia; Mujer.

Abstract

Gender stereotypes are still present in society and tend to privilege certain groups. Prejudice, discrimination, sexist norms, pressure, low valuation are some of the obstacles that women must face since an early age and affect them in the professional stage. Although they have the same creative potential as men, there are fewer eminent female creators in most diverse domains. In this theoretical essay, we analyzed biographies and investigations about those who were recognized for their creative contributions in socially valued domains. It is argued that overcoming gender barriers may have favored their motivation, determination, non-conventionality, as well as adding diversified resources for creative ideas. Nevertheless, the path to gender equity in creative recognition and social justice must not involve teaching women to benefit from overcoming barriers, but rather tearing them down. Considering creativity in a systemic perspective, it is necessary to change domains and fields. There will be more women recognized as creative when we manage to break gender stereotypes, favoring the openness of the domains and the impartiality of the fields.

Keywords

Creativity; Gender; Work-family enrichment; Women.

1. Influencias del sistema al reconocimiento creativo

Hay una tendencia a suponer que la creatividad es responsabilidad y mérito únicamente del individuo, por tener un rasgo personal o por ser capaz de plantear una idea muy original. Sin embargo, más allá de las características del individuo, para comprender las barreras y los propulsores de la creatividad se debe considerar el sistema. Csikszentmihaly (1988) argumenta que mucho antes que la idea innovadora surja en la cabeza del individuo, como una bombilla encendida en los dibujos animados, las informaciones del dominio ya existen. La persona, con su personalidad, potencialidades y expectativas, representa un vértice del triángulo que forma el modelo sistémico, pero el conocimiento, los símbolos, la necesidad de innovación forman parte de la cultura de un dominio y preceden la idea creativa. Independientemente de los rasgos y habilidades de la persona, uno no puede elaborar un mueble innovador sin saber algo de carpintería o plantear un software revolucionario sin conocer tecnología.

El dominio, por lo tanto, es el segundo vértice del triángulo, y se refiere a la disciplina o área de trabajo, formada por símbolos, informaciones y reglas que son mantenidas y trasmitidas a lo largo de la historia de la humanidad. La estructura de cada dominio influencia la posibilidad de acceso a la información y el incentivo a innovación (Csikszentmihaly, 1996). En ese sentido, algunos dominios son más abiertos y atractivos.

Un dominio atractivo incentiva al individuo a aportar ideas, genera interés, pasión, ganas de profundizar y producir para innovar. Esa atracción puede ser percibida de manera diferente según el género, la clase social o las preferencias de las personas. Karlsson y Noela (2021), buscando comprender la escasez de profesionales en el dominio contable en Suecia, investigaron los motivos por los cuales los jóvenes no elegían ese curso. Los resultados más significativos apuntaron a las siguientes razones: a) falta de interés personal, b) la percepción de que la contabilidad es aburrida, y c) que otras profesiones tienen un sueldo más alto. Los participantes de la investigación relataron haber sido influenciados especialmente por la percepción de sus compañeros y profesores. Estudiando específicamente la elección profesional de mujeres, Kalsoom et al. (2020) verificaron que la opinión de sus padres tenía impacto en las elecciones de carrera de sus hijas y que el dominio no suele ser igualmente atractivo a hombres y mujeres. Las dos investigaciones demuestran cómo las perspectivas de dinámica interna, las expectativas de recompensa y las percepciones sociales sobre un dominio pueden afectar el atractivo de un área para hombres y mujeres. Consideramos, así, que la estructura y la organización del dominio pueden impactar el número de mujeres que se implican a producir propuestas creativas.

Una vez que la persona con potencialidad creativa se incorpora a un dominio atractivo, se dedica a producir y buscar reconocimiento. Aunque poniendo mucho esfuerzo y generando soluciones innovadoras, solamente será considerada creativa si otras personas con poder y autoridad así lo definen. El ámbito, la tercera dimensión de la creatividad descrita por Csikszentmihaly (1996), tiene un rol de valorar lo que se considera creativo. Suele ser formado por personas exitosas o profundos conocedores en un dominio, llamados guardianes del campo. En el arte, por ejemplo, son los críticos, coleccionistas, galeristas, curadores, profesores e historiadores, que valoran, y distinguen las aportaciones creativas que serán pasadas para otras generaciones como información simbólica del dominio. Runco et al. (2010) alertan que la forma por la cual un ámbito evalúa el desempeño no implica que este corresponda a la potencialidad del individuo.

Prejuicios o sesgos en los criterios o en los estándares de excelencia del ámbito pueden influenciar esa evaluación, generando barreras a determinados colectivos. Acker (2009) sugiere la metáfora de regímenes de desigualdad para explicar las barreras. La autora sostiene que el ámbito va interponiendo continuos obstáculos a los individuos según características de género, clase y etnia, cuando esas personas no cumplen el estereotipo de hombre blanco con traje. Además, muy frecuentemente en diversos dominios, los propios guardianes del campo son hombres blancos con traje. El hecho de que los hombres estén más presentes en posiciones de autoridad promueve que otros, considerados iguales, tengan más oportunidades. Como líderes en los ámbitos, ellos se convierten en modelos, referentes y mentores masculinos.

En síntesis, aunque la capacidad creativa sea una característica inherente a todo individuo, independientemente del género, condición social o color de la piel; el resultado creativo es fruto de un proceso sociocultural inmerso en el sistema del triángulo, formado por los vértices: persona, dominio y ámbito. Las mujeres tienen la misma potencialidad que hombres para aportar ideas innovadoras (Romo, 2019), sin embargo, históricamente los hombres han sido privilegiados, como podemos evidenciar en estadísticas de personas eminentes (Diener et al., 2014; Huang et al., 2020; Modgil et al., 2018; Porto & Romo, 2021).

2. La creatividad de la mujer

Diversos dominios y ámbitos rechazaron deliberadamente las contribuciones de mujeres por muchos años. Entre los famosos genios de la humanidad, autores de las ideas más creativas y revolucionarias, hay registros de muchos más hombres que mujeres. La cultura occidental exalta a Platón, Aristóteles, Sócrates, Newton. Los hombres contribuyeron al desarrollo del conocimiento, descrito, publicado y transmitido entre generaciones desde una perspectiva masculina, y también propagaron en la sociedad el estereotipo de que la capacidad de creación está asociada al individuo varonil (Sommerlund & Strandvad, 2015). Uno de los científicos más influyentes de la biología en el Siglo XIX, Darwin (citado en Dai, 2002), reconocido especialmente por su teoría evolutiva, difundió la creencia de diferencias biológicas que llevaban el hombre a ser inteligente y capaz de llegar a la eminencia en comparación a la mujer. En la tradición aristotélica, mientras las hembras eran consideradas irracionales, imaginativas y apasionadas; los varones eran descritos como los únicos capaces de llegar a la esplendidez creativa que desafiaba los estándares. En el Romanticismo, aunque los rasgos asociados al femenino empezaron a ser valorados como facilitadores de la creatividad y de la genialidad, los logros de las mujeres tampoco han sido adecuadamente apreciados. Brillaron nuevamente los hombres, con peculiaridades asociadas a características femeninas como la sensibilidad, la dedicación, la pasión. Ejemplos serían Beethoven, Goethe, Stendhal.

Orientándonos hacia el transcurso del siglo XX y XXI, las mujeres empezaron a lograr más acceso a formación y apertura al mercado de trabajo. Un número significativo de mujeres logró insertarse en profesiones que tradicionalmente estaban dominadas por hombres. Entretanto, a pesar de que ellas accediesen a los dominios, los grandes reconocimientos creativos seguían reservados al género masculino. Los datos más recientes

publicados en España dan fe de que la discriminación persiste en el nivel más alto de la carrera universitaria. Aunque las mujeres representen un 55% de los estudiantes matriculados en estudios de grado y un 50% de los estudiantes de doctorado; en posiciones de poder y autoridad los hombres son la gran mayoría. Entre los catedráticos, apenas un 24% es del género femenino (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021). Acker (2012) sostiene que, aunque el género femenino haya derribado barreras de acceso y progreso en distintas ramas del conocimiento, las inequidades de género permanecen profundamente arraigadas en los procesos cotidianos de las instituciones y se han hecho más invisibles.

En la psicología, cuyos cursos de grado son mayoritariamente femeninos, tenemos un ejemplo de indicadores masculinos asombrosos en los niveles más altos de la profesión. Diener et al. (2014) evaluaron indicadores de citas académicas, páginas de libros y premios importantes para identificar los psicólogos eminentes desde la Segunda Guerra Mundial. Aunque casi un 80% de los profesionales del ámbito sean mujeres, el análisis histórico ha reportado que entre los 344 psicólogos prominentes solo 70 eran mujeres. Teniendo en cuenta los nacidos antes de 1921, época en que las mujeres tenían menos acceso a la formación a nivel postgrado y asumían un rol de asociadas o asistentas de investigación, hubo 8 psicólogas eminentes (10%) ante a 71 psicólogos. Entre los nacidos del 1921 al 1950 fueron identificados 210 psicólogos eminentes y la representatividad femenina alcanzó un 22% (mujeres: 47, hombres: 163). Los nacidos entre 1951 y 1965 vivenciaron un momento en el cual se les permitía a las mujeres asumir cátedras; pero, la proporción de mujeres eminentes no ha crecido tanto. Fueron identificadas 15 psicólogas (27%) y 40 psicólogos eminentes (Diener et al., 2014). Parece ser un privilegio de género heredado, los hombres guardianes del campo determinan criterios que favorecen otros hombres en el dominio, interponiendo barreras para las mujeres. Pocas, con mucho esfuerzo, logran derribarlas y la mayoría de los creadores eminentes siguen siendo del género masculino.

Una posible explicación para esa cadena de poder del varón es planteada por Molina-Luque et al. (2018). La autora argumenta que los hombres en roles de escritores, políticos, historiadores, investigadores privilegian narrar los logros de otros hombres. Así, se transmite la historia de la humanidad en una perspectiva masculinizada, generando en la sociedad la percepción de ellos son más brillantes (Storage et al., 2020). Corroborando ese dato, por medio de una revisión sistemática en 10 bases de datos internacionales, Porto y Romo (2021) verificaron que en los 18 artículos sobre mujeres reconocidamente creativas publicados entre 2011 y 2021 una minoría (N= 4, 28%) tenía autoría o coautoría masculina. Además, se observó en la revisión una narrativa que reforzaba una disimulada representación de rareza del éxito de la mujer. Las mujeres eran descritas como únicas y pioneras, aunque en los mismos textos se evidenciasen mentoras o referentes que vinieron antes. Esos resultados refuerzan que pocos hombres escriben sobre mujeres y que el conocimiento transmitido entre generaciones, en ese caso por medio de artículos científicos, no exalta la potencialidad femenina.

La poca representatividad femenina y el discurso de la incapacidad y raridad de la mujer en dominios socialmente valorados ha de suponer una barrera para la creatividad. Sin embargo, no es la única. Otro aspecto sociocultural que limita sus expectativas, su proceso y producción son los estereotipos de que su función principal debe ser de cuidadora, ama de casa o madre. Ejerciendo múltiples roles, sus desafíos son encontrar el equilibrio entre las demandas laborales, domésticas y familiares; además de romper los prejuicios asociados a la conducta y la personalidad femenina.

Frente a la imposición sociocultural, la mujer creativa, aunque dedicada a una profesión, muy frecuentemente debe hacerse cargo de más responsabilidades domésticas y familiares que el hombre. Todo eso, les demanda tiempo, esfuerzo y, en muchos casos, sacrificio. La batalla por el equilibrio entre el trabajo y las tareas externas es uno de los más grandes desafíos de la mujer contemporánea (Ismailova et al., 2019). Más frecuentemente que los hombres, ellas optan por trabajos de medio período o con jornada reducida, tienen momentos de parón, pérdida de trabajo y penalidades por el nacimiento de los hijos (Lyonette, 2015; Meekes & Hassink, 2020, 2022). Además, en los últimos años, con la virtualización del trabajo, en el cual los límites entre los roles se volvieron más tenues (Webster & Leung, 2017) y en las circunstancias especiales del confinamiento promovido por la Pandemia del COVID-19 (Adisa et al., 2021), la sobrecarga de trabajo doméstico, demandas familiares, tutoría de los hijos fue intensificada para las mujeres. Es como si para escalar la montaña del éxito creativo, los hombres se subiesen por la escalera mecánica llevando una mochila pequeña, mientras las mujeres escalan con cuerda cargando una mochila más pesada, además de las compras del supermercado y un bebé.

Durante su escalada en el dominio, tiene que hacer frente a la expectativa de sus compañeros y de los guardianes del campo, ya que, como mujer, gestora del hogar y cuidadora, sufre diversos prejuicios. ¿Qué se espera de la mujer? ¿Cómo se porta una madre en el ambiente laboral? ¿Qué tiene de creativo para aportar? Hace más de 20 años, Eagly et al. (2000) argumentaban que los hombres son asociados a comportamientos de agencia, mientras se esperan de las mujeres características comunales. La agencia representaría una tendencia a la autoconfianza, la asertividad y el control, a partir de conductas agresivas, dominantes, independientes y competitivas; ya la tendencia comunal se reflejaría en el cuidado del otro, por medio de comportamientos afectuosos, amables, comprensivos y serviciales. Aunque el mundo cambie en alta velocidad, esos estereotipos parecen persistir. En 2020, Eagly et al. vuelven a corroborar su teoría a partir de un análisis que integró 16 encuestas de opinión pública en los Estados Unidos sobre género. Los autores identificaron que la asociación de la mujer a la comunalidad aumentó con el tiempo, mientras la ventaja relativa de los hombres en la agencia no tuvo cambios. De las mujeres se espera todavía más habilidad para cuidar, amar, comprender, aceptar; y de los hombres se mantiene la expectativa de que sean independientes, dominantes, combativos.

Las expectativas de la sociedad influencian la conducta de los individuos, además de incidir en elecciones de carrera e implicación en el trabajo (Caleo & Heilman, 2014). Los estereotipos descritos, por lo tanto, se convierten en un desafío para el desarrollo, el progreso y el éxito de la mujer. La teoría de Eagly et al. aplicada al ambiente profesional, conlleva a una expectativa social de, por un lado, hombres competitivos, capaces de influenciar y liderar con iniciativa; y, por otro lado, mujeres discretas, subordinadas, que apoyan y calman los demás (Eagly et al., 2020).

Teniendo en cuenta que las características más comúnmente identificadas en personas creativas son independencia, capacidad de arriesgarse, no convencionalidad, apertura, perseverancia, motivación, autoeficacia, y tolerancia a la ambigüedad (Romo, 2019), la conclusión es clara. Los estereotipos del género femenino no coinciden con la personalidad creativa. No se espera ni se incentiva en las mujeres la mayoría de las conductas y características de personas creativas. Al revés, la sociedad tiene la potencialidad de generarles un bloqueo, ya que espera que presenten comportamientos poco compatibles con la innovación.

3. Bloqueos con potencialidad de promover recursos

Considerando las desigualdades de género en la promoción y en el reconocimiento de la creatividad, los hombres suelen ser privilegiados. Ellos tienen más apertura, incentivos, posibilidades, y, en un análisis cuantitativo, más frecuentemente sus productos o soluciones son valorados por los ámbitos. Entretanto, algunas mujeres logran superar los diversos obstáculos y probar su capacidad y mérito. En los últimos años, biografías y otras investigaciones fueron publicadas sobre mujeres creadoras (por ejemplo: Kronborg, 2008, 2021; Prado & Fleith, 2020; Porto & Romo, 2021; Reis, 1996; 2021), en las cuales se describen características personales y socioculturales que favorecieron el éxito. Al analizar historias de vida de mujeres eminentes, son evidentes los obstáculos para la creatividad, aunque sus resultados sean muy positivos. Plantemos que, en esos casos, puede haber una asociación entre vencer los desafíos y la creatividad.

A continuación, describimos síntesis biográficas de tres mujeres creativas. Sobre las dos primeras, mencionamos características y obstáculos de la crianza y educación, buscando identificar conexiones entre los obstáculos del desarrollo y la motivación, la persistencia, la apertura y la no convencionalidad; rasgos comunes en el individuo creativo. Luego, se presenta el caso de una creativa, con su cónyuge y descendentes, haciendo frente a sus múltiples roles en la etapa profesional, y tratamos de asociar el equilibrio entre vida y trabajo a la diversificación de recursos para la creatividad.

Para ilustrar los bloqueos a lo largo del desarrollo de las mujeres creadoras y analizar la trayectoria hacia el reconocimiento, describimos informaciones sobre la crianza y adolescencia de una pintora y una científica mundialmente famosas. Magdalena Carmen Frida Kahlo y Calderón contrajo poliomielitis a los 6 años, lo que le generó una parálisis de los músculos de la pierna derecha. Las secuelas de la enfermedad afectaron su desarrollo físico, pero no su éxito académico. A los 15 años, Frida fue aceptada en la Escuela Nacional Preparatoria, con la intención de futuramente dedicarse a la medicina. Desafortunadamente, a los 18 años sufrió un terrible accidente de autobús, que le dejó inmovilizada por un largo periodo. Con el apoyo de su familia, tras abandonar su sueño en la medicina, se dedicó al desarrollo de una habilidad que se convertiría en su pasión: la pintura. Por medio de un aprendizaje mayoritariamente autodidacta, Frida Kahlo se ha consolidado como feminista, revolucionaria y una artista famosa (Prasad, 2018). Marie Salomea Sklodowska Curie nació en la parte rusa de Polonia, aunque su familia tuviera un origen noble y un histórico de buena educación, ella creció en una etapa de crisis política en la cual se les quitaron recursos y status. Su hermana falleció cuando Marie tenía 11 años, un par de años más tarde su madre también murió. Fue una niña académicamente brillante, pero inicialmente tuvo que estudiar clandestinamente, ya que no se les permitía a las mujeres realizar cursos superiores en donde vivían. A pesar de los desafíos, en Francia obtuvo títulos en física, matemáticas y química. Marie Curie fue la primera mujer en recibir un doctorado en ciencias en su universidad, en ganar un Premio Nobel y en dar clases en la Sorbona (Rockweel, 2003).

Como discute Reis (2021), autora que se dedicó a investigar mujeres superdotadas y creativas durante más de 30 años, las creaciones importantes de mujeres reflejan sus bloqueos y elecciones asociadas al género. Esas barreras externas involucran la manera como vivieron en la crianza y los mensajes culturales que encontraron a lo largo de la vida, y tienen potencialidad para provocar bloqueos internos, personales e intensos.

Frida y Curie son de diferentes países, períodos históricos y contextos políticos, pero coinciden haber tenido desafíos en la infancia, contratiempos en la trayectoria académica y un notable reconocimiento creativo en la adultez. Ellas, como las mujeres investigadas por Reis (2021), parecen haber superado los diversos obstáculos, en un proceso personal que, de alguna forma, terminó por favorecer su motivación y determinación para la creatividad. Damian (2017), revisando estudios sobre experiencias diversificadas en personas exitosas y creativas, verificó que inestabilidades familiares y traumas son muy comunes en la infancia de genios creativos. Porto y Romo (2021), estudiando artículos sobre mujeres creativas, asociaron la superación de traumas y barreras en la vida con el desarrollo de la apertura a ideas no convencionales.

Enfrentarse a un obstáculo no es virtuoso, sin embargo, puede que, en los casos mencionados, haberlos vivido haya favorecido las características personales, la implicación y la no convencionalidad. Experiencias desafiantes tienen la potencialidad para sacar el individuo de su zona de confort. A pesar de los efectos inmediatos negativos, cuando mediadas, por ejemplo, por la resiliencia o el crecimiento postraumático, incitan el individuo a la acción (Alayarian, 2007; Orkibi & Ram-Vlasov, 2019). Así, las mujeres, más frecuentemente expuestas a los obstáculos y desafíos socioculturales relacionados con el género, tras superarlos, pueden haber sacado lo bueno de esas experiencias para integrar en su personalidad y actitud.

Fu Pei-mei (1931–2004) también tenía personalidad y actitud creativa, y en la vida adulta fue desafiada a hacer frente a la búsqueda del equilibrio entre vida y trabajo. Fue una estrella culinaria, escritora y presentadora de televisión, pionera en Taiwán. Como describe King (2018), Pei-mei creció en el norte de China, pero se trasladó a Taiwán a los 18 años como refugiada, durante la ocupación japonesa. Se casó a los 20 años y tuvo tres hijos, luego acogió también a los suegros en su casa. Era la principal responsable del hogar y del cuidado familiar. Cuando empezó a dar clases de cocina, sus hijos ya estaban en la escuela, posibilitándole algunas horas para dedicarse al trabajo. La asumida y absoluta responsabilidad familiar y doméstica, no era considerada un obstáculo, sino más bien "la piedra angular de su identidad profesional" (p.19). Su familia le influenciaba a trasmitir la pasión por la cocina y el cuidado del otro, además sus recursos para crear platos y plantear recetas provenían de sus experiencias personales y familiares, que le incorporaron la complejidad de la cocina china.

Aunque el éxito de Fu en la cocina sea muy conectado con los estereotipos de la mujer ama de casa, esa creadora seguramente tuvo inconvenientes para equilibrar las demandas familiares y profesionales, por ejemplo, en los innumerables viajes que realizó por el mundo y por el tiempo que dedicó a su trabajo. Como describe Reis (2021), las demandas externas al trabajo (relacionamientos, maternidad, cuidado de mayores, ayuda a otros), aunque no descritas negativamente, suelen quitarles un precioso tiempo que podría estar dedicado al trabajo creativo de las profesionales eminentemente creativas.

Greenhaus y Powell (2006) discuten la relación trabajo y familia en una perspectiva de enriquecimiento, es decir, en el sentido que las experiencias familiares pueden tener potencialidad para mejorar el desempeño o afecto profesional del individuo. Los autores cuestionan la lógica que se suele emplear en investigaciones apuntando que el individuo que desempeña distintos roles, además de su trabajo, inevitablemente tendrá conflictos, estrés y baja calidad de vida. Son descritas tres formas por las cuales acumular funciones puede generar resultados positivos para el trabajo: a) experiencias familiares pueden tener influencias en el bienestar, que luego se refleja en la conducta de la persona en el trabajo; lo que se asocia a la evidencia de que la satisfacción con la familia y con el trabajo se relacionan positivamente con el bienestar general; b) una buena relación en

casa y la satisfacción en el rol familiar puede tener una función protectora, evitando que el individuo sufra y tenga su felicidad general afectada por estrés en el trabajo; c) la experiencia en un rol puede generar aprendizajes y resultados para el otro rol, ya sea por una expansión de la personalidad o por una diversidad de contactos o temas a los cuales uno tiene acceso en diferentes ambientes. Los autores consideran que el tipo c es el que más bien expresa el concepto del enriquecimiento familia-trabajo. Es decir, uno aprende e incorpora conocimientos y conductas de un ambiente y aplica al otro.

Traslado el planteo del enriquecimiento familia-trabajo para el proceso creativo. Para ser creativo, uno debe tener profundo conocimiento de su dominio de trabajo (Csikszentmihaly, 1996), pero, además, es importante tener experiencias diversificadas (Damian, 2017). Para pensar diferente e imaginar ideas nuevas son necesarios recursos diversos. Más allá de la formación en el área, para la creatividad hace falta mirar los problemas a partir de una perspectiva compleja, observar la interacción con otros campos de conocimiento, acceder a la integralidad del fenómeno (Fiorini, 2018). Así, se considera que los recursos que se absorben en las experiencias familiares y domésticas pueden agregar al proceso creativo en el trabajo. Por ejemplo, en una oficina en la cual hay varios hombres que se dedican mayoritariamente al trabajo; una mujer que más allá del trabajo tiene relaciones con los profesores de sus hijos, los cuidadores de su madre, conoce los precios del supermercado y algo de decoración del hogar, puede tener más potencialidad para ver los problemas del trabajo a partir de otras perspectivas y más recursos variados para pensar soluciones creativas.

Reis (2002) propone la teoría de la diversificación de la creatividad femenina, que sistematiza la riqueza de la jornada creativa de la mujer. Según la autora, la mujer disfruta de tener e implicarse en temas y demandas diversas, enriqueciendo sus resultados en los diferentes dominios. La teoría se justifica con la hipótesis de que, a diferencia de los hombres, las mujeres suelen tener menor posibilidad de volcarse integralmente a un único proyecto. Ellas, con la necesidad de adaptarse a todas las demandas y, a pesar del desafío de compaginarlas, se benefician de la variedad de inputs para proponer ideas creativas en distintos dominios en que están insertas.

En función de los estereotipos femeninos difundidos en la sociedad, las mujeres vivencian más barreras y traumas en su desarrollo en función del género, asimismo, en la etapa profesional más frecuentemente están sobrecargadas con los múltiples roles que ocupan. Todo eso supone barreras para que la mujer pueda implicarse profesionalmente y poner en marcha su potencialidad creativa. Sin embargo, observamos que, en los casos de creadoras eminentes, los obstáculos vencidos pueden haber contribuido a la formación de la personalidad y a la expresión de los comportamientos creativos, además de proveerles recursos para pensar ideas innovadoras.

4. El fomento a la creatividad de la mujer: un desafío sistémico

Frida, Curie y Fu Pei-mei son de dominios en los cuales los hombres llevan ventaja en el reconocimiento social. Las principales piezas maestras del museo más visitado del mundo, el Louvre de París, son descritas en un

recorrido propuesto en la página web oficial (Louvre, n.d.) que recomienda visitar las obras de Jean Goujon, Praxiteles, Sandro Botticelli, Leonardo da Vinci, Théodore Géricault, Michelangelo y Antonio Canova. Todos hombres. El premio nobel de física, existe desde el 1901 y fue otorgado solamente a tres mujeres, además de Marie Curie (Nobel Prize, n.d.). En 130 restaurantes condecorados con tres estrellas Michelin, cinco chefs son mujeres (Garrad-Cole, 2019).

Las creadoras eminentes suelen ser descritas como vencedoras, por superar los obstáculos socioculturales y derribar los estereotipos. En un escenario que ellas son tan pocas, frente a la estadística de hombres creativos, efectivamente es relevante destacar su esfuerzo para lograr el éxito. Aunque plantee que superar obstáculos, en última instancia, puede haber promovido la creatividad de mujeres eminentes; el camino para la equidad de género en el reconocimiento creativo no debe dirigirse únicamente a que las mujeres busquen vencer los persistentes estereotipos y luchar contra la sobrecarga para alcanzar el equilibrio entre sus múltiples roles. Ese tipo de planteamiento supone que el problema de la inequidad sistémica se ubica en el individuo, y que a la mujer que no logra el éxito creativo le faltan ganas o esfuerzo. Desafortunadamente, echar la culpa en la incapacidad femenina y sobre exigirles no es inusual.

Ismailova et al. (2019), investigando los roles sociales y familiares de la mujer moderna, concluyen que ellas son demandas a ser fuertes, emocionalmente capaces e independientes. Descripción que McRobbie (2009) corrobora con el concepto de heroína postfeminista, agregando adjetivos como empoderada, autónoma, divertida y joven. Byrne et al. (2019) cuestionan la exaltación de la supermujer, criticando las contradicciones y múltiples exhortaciones del postfeminismo. Se argumenta que el empoderamiento y la elección, descritos como estrategias para el éxito femenino, se enfocan en una autotransformación, ocultando la necesidad de la transformación social (Anderson, 2015). Se echa la responsabilidad de salir adelante, y en alguna medida ser ideal o perfecta, en la supermujer, que debe ser capaz de todo por sí misma y a la vez: éxito educativo y laboral, además de familiar (Gerodetti & McNaught-Davis, 2017).

Byrne et al (2019) argumentan que la promoción de expectativas de éxito y perfección con un discurso de que todas las que se esfuerzan son capaces, incrementa las inequidades estructurales y silencian las necesidades específicas de mujeres de diferentes backgrounds. Ellas se perciben y son juzgadas como responsables del éxito o del fracaso, independiente de las condiciones (Ismailova et al., 2019). La narrativa de supermujer, que es empoderada, disfruta el trabajo, promueve un mundo mejor y supera todos los obstáculos, exalta un éxito femenino que no está accesible a todas (Byrne et al., 2019).

La creatividad, en una perspectiva sistémica, surge de otras dos fuerzas generadoras, además del individuo. Teniendo en cuenta la sobre exigencia hacia la mujer, las estadísticas de género y la perpetuación de los estereotipos, planteamos que el principal movimiento hacia la equidad de reconocimiento creativo debe enfocarse en los otros dos polos: dominio y ámbito. El éxito creativo femenino depende, más allá de la implicación y esfuerzo de la mujer, también de las posibilidades y apertura del dominio, y del incentivo y aceptación del ámbito. Faltan oportunidades, incentivo, rutas de desarrollo, apoyo, criterios claros de evaluación, reconocimiento equitativo en los más diversos ámbitos (Caleo & Heilman, 2014; Dung et al., 2019; Grönlund & Öun, 2018; Mokros & Csikszentmihalyi, 2000; Prado & Fleith, 2020; Reis,1996; Romo, 2018). Para lograr la transformación de los dominios y ámbitos debemos romper los estereotipos de género y promover políticas y régimen de equidad.

5. Bibliografía

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail, 51*(2), 199-217. https://doi.org/10.4000/sdt.16407

Acker, J. (2012). Joan Acker's review of the contributing papers, edited by Susan Sayce. *Equality, Diversity and Inclusion, 31*(3), 208-213. https://doi.org/10.1108/02610151211209153

Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., y Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, *13*(2), 241-260. https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036

Alayarian, A. (2007). Trauma, resilience, and creativity. In A. Alayarian (Ed.), *Resilience, suffering and creativity: The work of the Refugee Therapy Centre* (pp. 1–13). Karnac Books.

Anderson, K. (2015). *Modern misogyny: Anti-feminism in a post-Feminist era.* Oxford University Press.

Byrne, J., Fattoum, S., y Diaz Garcia, M.C. (2019). Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say. *Journal of Small Business Management, 57*, 154-184. https://doi.org/10.1111/jsbm.12426

Caleo, S., y Heilman, M. (2014). Is this a man's world? Obstacles to women's success in male-typed domains. In R. J. Burke y D. Major (Eds.), *Gender in organizations: Are men allies or adversaries to women's career advancement?* (pp. 217-233). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781781955703.00019

Csikszentmihalyi, M. (1988). Society, culture, and person: A systems view of creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *The nature of creativity* (pp. 325–339). Cambridge University Press.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention.* Harper Collins.

Dai, D. Y. (2002). Are gifted girls motivationally disadvantaged? Review, reflection, and redirection. *Journal for the Education of the Gifted, 25*(4), 315–358. https://doi.org/10.4219/jeg-2002-283

Damian, R. I. (2017). Where do diversifying experiences fit in the study of personality, creativity, and career success? In G. J. Feist, J. C. Kaufman, y R. Reiter-Palmon (Eds.), *The Cambridge handbook of creativity and personality research* (pp. 102–123). Cambridge University Press. http://dx.doi.org/10.1017/9781316228036.007

Diener, E., Oishi, S., y Park, J. (2014). An incomplete list of eminent psychologists of the modern era. *Archives of Scientific Psychology, 2(1), 20–31.* https://doi.org/10.1037/arc0000006

Dung, S. K., López, A., Barragan, E. L., Reyes, R. J., Thu, R., Castellanos, E., Catalan, F., Huerta-Sánchez, E., y Rohlfs, R. V. (2019). Illuminating women's hidden contribution to historical theoretical population genetics. *Genetics, 211*(2), 363–366. https://doi.org/10.1534/genetics.118.301277

Eagly, A. H., Wood, W., y Diekman, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes y H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Erlbaum.

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., y Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist, 75*(3), 301–315. https://doi.org/10.1037/amp0000494

Fiorini, R. A. (2018). Transdisciplinary education for deep learning, creativity and innovation. *Eruditio, 2*(4), 123-146. https://bit.ly/3LXxnOS

Garrad-Cole, H. (2019, Diciembre 3). How Many 3 Michelin-Starred Female Chefs are There? https://bit.ly/3wTI1AL

Gerodetti, N., y McNaught-Davis, M. (2017). Feminisation of Success or Successful Femininities? Disentagling "New Femininities" under Neoliberal Conditions. *European Journal of Women Studies, 24*(4), 1–15. https://doi.org/10.1177%2F1350506817715045

Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.

Grönlund, A., y Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work–family conflict. *Community, Work & Family, 21*(1), 87-105. http://doi.org/10.1080/13668803.2017.1375460

Huang, J., Gates, A., Sinatra, R., y Barabasi, A. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 117.* http://doi.org/10.1073/pnas.1914221117

Ismailova, Z., Khimmataliev, D., Khashimova, M., Fayzullaev, R., y Sadikova, F. (2019). The role of modern women in society and family. *Opción, 21,* 734-751.

Kalsoom, T., Jabeen, S., y Khalid, M. (2020). Career orientation for girls: Impact of parents' level of education and profession. *Journal of the Research Society of Pakistan, 57*(1), 416-427.

Karlsson, P, y Noela, M. (2021). Beliefs influencing students' career choices in Sweden and reasons for not choosing the accounting profession. *Journal of Accounting Education, 58,* 100756. https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100756

King, M. (2018). The Julia Child of Chinese cooking or the Fu Pei-mei of French food? Comparative contexts of female culinary celebrity. *Gastronomica: The Journal of Critical Food Studies, 18*, 15-26. https://doi.org/10.1525/gfc.2018.18.1.15

Kronborg, L. (2008). *Talent development of eminent Australian women* [Unpublished doctoral dissertation, Monash University].

Kronborg, L. (2021). Eminent women were once gifted girls: How to transform gifted potential into eminent talents. In R. J. Sternberg y D. Ambrose (Eds.), *Conceptions of giftedness and talent,* (1st ed., pp. 215-233). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56869-6_13

Louvre (n.d.). *The Louvre's masterpieces.* https://bit.ly/3a1csNy

Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law, 37*(3), 321-333. https://doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225

McRobbie, A. (2009). *The aftermath of feminism.* Sage

Meekes, J., y Hassink, W. (2020). Fired and pregnant: Gender differences in job flexibility outcomes after job loss. *Life Course Centre Working Paper, 6.* http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3636566

Meekes, J., y Hassink, J. H. J. (2022). Gender differences in job flexibility: Commutes and working hours after job loss. *Journal of Urban Economics, 129*,103425. https://doi.org/10.1016/j.jue.2022.103425

Ministerio de Ciencia e Innovación. (2021). *Científicas en cifras 2021.* Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. https://bit.ly/3toyMrB

Mokros, C. y Csikszentmihalyi, M. (2000). The Social Construction of Creative Lives. In A. Montouri y R. Purser (Eds.), *Social creativity* (Vol. 1, pp. 175-218). Hampton Press.

Modgil, S., Gill, R., Lakshmi Sharma, V., Velassery, S., y Anand, A. (2018). Nobel nominations in science: Constraints of the fairer sex. *Annals of neurosciences, 25*(2), 63–78. https://doi.org/10.1159/000481906

Molina-Luque, F., Casado Gual, N., y Sanvicen-Torné, P. (2018). Mujeres mayores también activas, creativas y fuertes: Modelos para romper estereotipos. *Revista Prisma Social, 21*, 43–74. https://bit.ly/3N7x8SE

Nobel Prize. (n.d.). *Nobel Prize facts.* NobelPrize.org. Recuperado en enero 25, 2022, de https://bit.ly/3wQCta9

Orkibi, H., y Ram-Vlasov, N. (2019). Linking trauma to posttraumatic growth and mental health through emotional and cognitive creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 13*(4), 416–430. https://doi.org/10.1037/aca0000193

Porto, M. M., y Romo, M. S. (2021). Caracteristicas personales de mujeres altamente creativas: Una revisión sistemática. *Revista Ibero-Americana de Criatividade e Inovação, 2*(4), 241–255. https://bit.ly/3z2SE6Y

Prado, R. M., y Fleith, D. S. (2020). Mulheres talentosas no Brasil: Trajetórias e desafios profissionais na sociedade contemporânea. *Psicologia em Estudo, 25*, Article 46906. https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.46906

Prasad, A. (2018). Frida Kahlo: endurance and art. *The Lancet, 392*(10153), 1105–1106. https://doi.org/10.1016/s0140-6736(18)32293-1

Reis, S. M. (1996). Older women's reflections on eminence: Obstacles, and opportunities. In K. D. Arnold, K. D. Noble, and R. F. Subotnik (Eds.), *Remarkable women: Perspectives on female talent development* (pp. 149–168). Hampton Press.

Reis, S. M. (2002). Internal barriers, personal issues, and decisions faced by gifted and talented females. *Gifted Child Today, 25*(1), 14-28. https://doi.org/10.4219/gct-2002-50

Reis S. M. (2021). Creative Productive Giftedness in Women: Their Paths to Eminence. In R. J. Sternberg, D. y Ambrose (Eds), *Conceptions of giftedness and talent* (pp. 317–324). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56869-6_18

Rockwell S. (2003). The life and legacy of Marie Curie. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 76(4-6), 167–180.

Romo, M. (2018). ¿Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres. *Estudios de Psicología, 35*(3), 247-258. https://doi.org/10.1590/1982-02752018000300003

Romo, M. (2019). *Psicología de la creatividad. Perspectivas Contemporáneas.* Paidós.

Runco, M. A., Cramond, B., y Pagnani, A. R. (2010). Gender and creativity. In J. Chrisler y D. McCreary (Eds.), *Handbook of gender research in psychology* (pp. 343–357). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1465-1_17

Sommerlund, J., y Strandvad, S. M. (2015). Inhibited intentionality and cultural work: Reconsidering gender and female success. *Motion and Emotion*, *7*(2). https://doi.org/10.3384/cu.2000.1525.1572271

Storage, D., Charlesworth, T. E. S., Banaji, M. R., y Cimpian, A. (2020). Adults and children implicitly associate brilliance with men more than women. *Journal of Experimental Social Psychology, 90*, 104020. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104020

Webster, J., y Leung, W. F. (2017). Introduction: Creativity, knowledge and innovation in virtual work. *New Technology, Work and Employment, 32*(1), 1-11. https://doi.org/10.1111/ntwe.12082