

La igualdad de sexos en la enseñanza

INFORME

LA MUJER ENSEÑANTE: UNA IGUALDAD FORMAL

Resulta bastante paradójico que, en una profesión considerada femenina, la igualdad de sexos no sea aún una realidad cotidiana. Con esta, entre irónica y amarga constatación, termina la exposición de los resultados de una encuesta llevada a cabo por la FIPESO (1) entre sus organizaciones miembros de países de todo el mundo. Todo ello sin dejar de constatar que, en los últimos años, «la toma de conciencia legal en relación a la igualdad entre los sexos ha conocido un avance importante, en la mayor parte de los países, aunque no es menos evidente que tal igualdad es, a menudo, formal, no traduciéndose en un crecimiento neto en nuestra profesión de la representación de las mujeres a todos los niveles de responsabilidad y de cualificación».

ACCESO

Si bien no hay obstáculos específicos para el acceso de las mujeres a la enseñanza, conforme sube el nivel educativo, su participación es menor. Así, mientras en Francia el 98% de la enseñanza preescolar está en manos de mujeres y en la enseñanza primaria es el 82% en Suecia, el 77% en Gran Bretaña, el 68% en Noruega y el 52% en Holanda y Japón; en la secundaria el porcentaje se reduce: 50% en Austria, 45% en Nueva Zelanda, 32% en Malta y 34,5% en Dinamarca. En España, estas cantidades son del 96,56% y 41%, respectivamente (en F. P. el 25,4%) en el curso 81-82.

La distribución por disciplinas es aún más desigual, primando en asignaturas de Letras e Idiomas vs. las de Ciencias y Tecnologías.

De otra parte, se da actualmente un aumento de la presión moral sobre las mujeres casadas para que abandonen su trabajo en beneficio de profesores cabezas de familia. Es el caso de Holanda, donde en la escuela privada se oponen a la contratación de tales mujeres casadas.

PUESTOS DIRECTIVOS

Sin obstáculos legales tampoco en materia de acceso a cargos directivos, es en la práctica en este tema donde se reflejan más los obstáculos: 4% en Dinamarca, 15% en Noruega o 2% en Japón. (En España el MEC en su día, no facilitó estos datos.) Para el SNES francés, tal hecho está ligado al perfil funcional que tales cargos llevan aparejados: tal perfil puede ser un reflejo de adherencias sexistas de autoridad y forma parte de una concepción represiva e individualista del papel del director, lejos de las concepciones de responsabilidad compartida.

SALARIOS: IGUALDAD APARENTE

Salvo en las escuelas privadas de Japón, la igualdad salarial parece un hecho asumido. Sin embargo, como constatan múltiples organizaciones, se trata de una igualdad formal, los obstáculos informales junto a las discriminaciones en las calificaciones (es norma cuasi general que las retribuciones se hagan en base a unos niveles a los que se van pasando por una suma de calificaciones, otorgadas regularmente por la inspección y los directores, y antigüedad) hacen que, en la práctica, el salario medio de una mujer, en igualdad de titulación y antigüedad con un hombre enseñante, sea menor.

EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA

El acceso de las mujeres a la igualdad profesional y social implica la toma en consideración colectiva de la maternidad y el embarazo y su protección. Cada país tiene su propio sistema de protección social, con algunas diferencias entre ellos. En general, el permiso por maternidad va de 16 a 18 semanas (14 en España) con la salvedad de Nueva Zelanda, donde sólo son 6 semanas. Suecia va a la cabeza de las facilidades financieras en esta materia, tanto para el embarazo, como para la lactancia y, junto a la mayor parte de los países europeos, las licencias por cuidados parentales pueden ser compartidos tanto por la madre como por el padre. En Yugoslavia, además, las mujeres pueden trabajar la mitad durante 12 o 18 meses con salario completo.

CONDICIONES DE TRABAJO

Un dato relevante es la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial (dedicaciones no exclusivas): 93% en Francia, 90% en Inglaterra o 69% en Noruega (en relación al total de enseñantes en tal situación) cuyas razones son distintas a las argumentadas por los hombres: proseguir estudios, investigación o compatibilizar dos trabajos. En la mujer, es debido a la necesidad de aligerar su trabajo para compartirlo con el doméstico: la famosa doble jornada.

En una cosa coinciden todas las organizaciones: en sus países, incluido España, no hay diferencias «de iure» o «de facto» entre el trabajo docente de hombres y mujeres, cualquiera que sea su tarea.

LA INFLUENCIA DE LAS MENTALIDADES EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Mucho queda por hacer aún en la mayoría de los países en materia de lucha contra los estereotipos, tópicos y discriminaciones de los manuales escolares, en particular, y de los comportamientos individuales y colectivos. No solamente en el Japón, donde los padres tienen preferencia porque sus hijas consigan un matrimonio precoz a su entrada en la enseñanza superior o en países que, por condicionamientos religiosos, se margina del sistema educativo a las niñas a una edad temprana. Gran Bretaña, por ejemplo, sigue insistiendo en la necesidad de un buen funcionamiento de la **coeducación**, en las asignaturas y en la vida escolar, para ofrecer a los jóvenes una visión equilibrada de su vida profesional y social e influenciar favorablemente la elección de la misma.

¿QUE HACER?

Se trata, deducen los presentadores de la encuesta, de llevar a cabo modificaciones, no impuestas a la fuerza, porque daría lugar a regresiones, sino llevadas de forma progresiva y colectiva, teniendo en cuenta las prácticas culturales y sociales en vigor en cada país.

El papel de los sindicatos consiste tanto en la defensa de los casos personales (recientes están los casos de Barcelona, Navarra o Becerril) como la presentación de reivindicaciones colectivas.

Sin duda alguna, las reivindicaciones generales sobre el empleo, los aumentos de salarios, reducción del tiempo de trabajo o la reducción de la edad de jubilación son esenciales también para las mujeres.

En definitiva, sin llegar a la creación de una especie de ser humano «unisex», se trata de hacer válido el Art. 4 de la Convención de la ONU: «la eliminación de todas las formas de discriminación respecto a la mujer». Para ello, un conjunto de medidas se proponen:

- Impedir el cuestionamiento de lo ya conseguido.
- Desarrollar la información por campañas públicas.

- Intervenir ante los poderes públicos para hacer avanzar la aplicación de las leyes.
- Suscitar y extender la reflexión en las organizaciones del profesorado mediante:
 - Estudios sobre los modos de vida y prácticas culturales.
 - Aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad.
 - Promover la revalorización de los empleos y oficios llamados femeninos.
 - Permitir todas las opciones profesionales a las chicas, tanto de derecho como de hecho, y sensibilizarlas para todos los tipos de oficios.
 - Incrementar la protección social.
 - Buscar, cuando sea posible, la cooperación con asociaciones específicas.

No hay que olvidar, finalmente, que la escuela no es independiente de la sociedad, está atravesada por las mismas corrientes de pensamiento. Por tanto, nos concierne a todos incrementar la presión sobre la una y la otra para promover la igualdad.

(1) FIPESO: Federación Internacional de Profesores de la Enseñanza Secundaria Oficial (11-18 años). Abarca 42 sindicatos de otros países de los cinco continentes.