

# Invisible desigualdad de género

**¿Por qué habiendo tantas mujeres en el sistema educativo español son tan pocas comparativamente las que ocupan puestos de responsabilidad? Esta pregunta ha sido el punto de partida de la investigación sociológica cualitativa realizada por Javier Callejo, Concepción Gómez y Elena Casado a propuesta del Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), dependiente del MECD, y el Instituto de la Mujer**

## **Elena Casado Aparicio**

La pregunta parece aún más pertinente si, además de la escasa representación de mujeres en un espacio feminizado como es el sistema educativo, se tiene en cuenta que éste suele considerarse un ámbito igualitario, de formación en valores y pautas no discriminatorias y de promoción de la igualdad. ¿Por qué entonces la norma de la igualdad no es norma de frecuencia, esto es, por qué no es “lo normal” en el caso concreto de la presencia de varones y mujeres en puestos de responsabilidad?

Lo primero que llama la atención es la escasa visibilidad de las diferencias de género, lo que se plasma, entre otros aspectos, en que, cuando en el transcurso de las entrevistas, se pone sobre la mesa la escasa presencia de mujeres en cargos del sistema educativo es frecuente encontrar respuestas, más aún entre los varones, que o niegan los datos arguyendo que en lo que ellos conocen la situación ya no es ésta o los minimizan afirmando que esa distribución está cambiando y que es una cuestión de tiempo. La confianza en un progreso inexorable de la igualdad entre los géneros es tal que cuando se insiste en las cifras que atestiguan la distribución asimétrica de los cargos en las diferentes categorías analizadas –centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, Universidad, Inspección, Administración y consejos escolares–, muchos entrevistados se sumen en el silencio o achacan esas cifras al azar.

## **En el sistema educativo español la norma de igualdad aparece desligada de comportamientos y prácticas específicas**

Por otro lado, quienes constatan la presencia desigual de varones y mujeres en estas posiciones, no cifran las causas en el sistema educativo, sino en sus márgenes, responsabilizando de una manera genérica a la sociedad o, más concretamente, a la vida doméstico-familiar y al papel de unos y otras en ella. De este modo, el incumplimiento práctico de la norma de igualdad entre los géneros se convierte en una “fuerza mayor” externa a un sistema educativo que se constituye en espejo de una sociedad en abstracto y que renuncia a su papel transformador o crítico. En otras palabras, si fuera del ámbito de la enseñanza hay desigualdad entre hombres y mujeres, por injusta que ésta se considere, puede decirse que dentro de él se asume la injusticia en la medida en que “ocurre en todos los ámbitos”.

Resultado de todo ello es que la desigual presencia de varones y mujeres en puestos de responsabilidad en el sistema educativo apenas aparece entre las preocupaciones globales de éste. La naturalidad aparente con la que se vive la presencia de mujeres en este sector feminizado, con un principio de igualdad que ya se da por sentado, hace que las

desigualdades entre los géneros ocupen un lugar marginal en las discusiones, debates y discursos de un sistema educativo que en los últimos años viene estando inmerso en una especie de vacío –de objetivos, de fines, de recursos...–, al tiempo que está cargado por las muchas expectativas que las nuevas sociedades globales depositan en él.

Aun así, una cosa es hablar de igualdad y otra bien distinta hacer la igualdad; en el sistema educativo español la norma de igualdad aparece desligada de comportamientos y prácticas específicas. Es más, en la medida en que ésta se estabiliza como principio, cualquier intervención, incluso el hecho de analizar la ocupación de cargos diferenciando entre varones y mujeres, puede verse inapropiado, desfasado e incluso discriminador.

### **Tampoco faltan referencias a mujeres que han sufrido dificultades concretas en el acceso o el ejercicio del cargo**

Pero las diferencias existen. Para empezar, en las entrevistas realizadas, varones y mujeres narran sus trayectorias profesionales de forma diferente; si los primeros las reconstruyen en clave individual, las segundas tienden a presentarlas como parte de otros proyectos más colectivos, apareciendo espontáneamente y con mayor peso en sus narraciones otras personas y redes, fundamentalmente la familia. Así, por ejemplo, ante la disyuntiva de ocupar un cargo tienden a subrayar que fue una decisión dialogada o consensuada, sobre todo con sus parejas e hijos cuando los hay, y para cuyo desempeño efectivo fue necesaria su colaboración y apoyo. Esta cuestión revela las diferentes vivencias del tiempo de hombres y mujeres. Por decirlo brevemente, mientras que ellos viven la ocupación de un cargo, a pesar de todos sus sinsabores, como tiempo que se da a la profesión, entre las mujeres pesa más su vivencia como tiempo que se resta a otras responsabilidades que se les atribuyen y viven como propias.

Ahora bien, las diferentes temporalidades de varones y mujeres no bastan para explicar la escasa representación femenina en los cargos educativos. De hecho, las mujeres parecen tener menos problemas para ocupar puestos como el de jefa de estudio que el de directora, pese a que los incentivos económicos del primero son menores y los requisitos de disponibilidad horaria similares. Esto apunta a que a la diferente vivencia del tiempo entre varones y mujeres se suma la relación entre género y poder.

A juzgar por las narraciones de las personas entrevistadas, las mujeres no tienen problemas formales para acceder a unos puestos que, en algunos casos incluso, cuesta cubrir, sino que más bien se retiran previamente de ellos o no se lo plantean. Ahora bien, si escuchamos sobre todo a las mujeres que han desempeñado o desempeñan algún cargo, se detecta que se sienten más cuestionadas que los varones en esas posiciones al tener que debatirse entre que se las considere demasiado blandas o demasiado autoritarias en mayor medida que a ellos. Tampoco faltan referencias a mujeres que han sufrido dificultades concretas en el acceso o el ejercicio del cargo, aunque esas situaciones discriminatorias no suelen narrarse en primera persona.

La conjunción de estas dos dimensiones se traduce en que, a grandes rasgos, parece que en las mujeres se vincula la vivencia de una especie de “no poder” acceder a puestos de responsabilidad en la medida en que han de dar prioridad a otros ámbitos, con un “no querer”, resultado entre otras cosas de la relación compleja entre género y poder, al menos tal y como éste es entendido y ejercido en nuestras sociedades en general y en el sistema educativo en particular, mientras que en los varones la conjunción ofrece otras posibilidades y lecturas.

Con la normalización del principio de igualdad, la referencia a las desigualdades de género ha visto erosionada su legitimidad como fuente desde la que explicar el reparto asimétrico de cargos en el sistema educativo entre varones y mujeres. Así, lo existente se naturaliza, de modo que, por ejemplo, las diferentes trayectorias profesionales de unos y otras suelen explicarse apelando a elecciones personales o a decisiones individuales.

Si hombres y mujeres somos “personas”, como repiten los entrevistados, y por tanto iguales, lo que cada cual haga será fruto de su opción; una opción que se presenta como neutra pero que tiene contextos, significados y condiciones de partida diferentes que marcan las diferentes trayectorias profesionales femeninas y masculinas.

Al mismo tiempo, aun cuando se percibe la desigual ocupación de cargos directivos, al cifrar las causas de ésta fuera del sistema educativo la reflexión sobre las posibles medidas correctoras se sitúa también fuera de él, perdiendo fuste.

## **Contra la aparente naturalidad de lo existente**

Si la igualdad entre hombres y mujeres se considera una tendencia natural en proceso, reforzarla mediante leyes o medidas de acción positiva constituye una tarea de escasa eficacia e incluso contraproducente, pues si no hay discriminación en el sistema educativo, como se afirma en muchas entrevistas, cualquier intervención que implique un tratamiento desigual, aunque sea para equiparar unas condiciones de partida desiguales que se obvian, amenaza con despertar recelos y rechazos por discriminatoria y chocar con la norma meritocrática.

Reactivar los debates, convertir las desiguales posiciones de varones y mujeres en puestos y niveles profesionales en el sistema educativo en tema de reflexión, puede ser una buena estrategia para desencantar la aparente naturalidad de lo existente.