

Los prejuicios sexistas de la profesión docente

Este es el cuarto tema de una serie de diez que integran la campaña de la IE “¡Equidad de remuneración ya!”. Examina las diferencias por razones de sexo entre los docentes, tanto en relación con la proporción de docentes masculinos y femeninos en los distintos ámbitos de la educación, así como respecto a sus remuneraciones. Los temas subsecuentes se centrarán en otros aspectos inherentes a esta cuestión, tales como la desigualdad salarial en la profesión docente, la legislación y las disparidades regionales.

No dude en aportar su contribución a la campaña de la IE “¡Equidad de remuneración ya!” enviando sus opiniones, estudios, encuestas o investigaciones así como enlaces y material de campaña a igualdad@ei-ie.org

Resumen

Este artículo examina las razones que sustentan los marcados prejuicios sexistas que existen en la profesión docente y la forma en que afectan a las estructuras salariales. Aun cuando las mujeres docentes predominan abrumadoramente en la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran cada vez menos mujeres. Como demuestra la investigación, cuanto mayor es la feminización de una ocupación, más probabilidades tienen sus asalariados de estar mal remunerados. En consecuencia, la innegable infravaloración de la profesión docente en su conjunto y específicamente del personal docente en los sectores de la enseñanza preescolar y primaria ilustra el desequilibrio fundamental que existe entre las exigencias profesionales y la remuneración. Se encomienda a los sindicatos de la enseñanza que hagan frente a esta injusticia social mediante el análisis de sus propios sistemas educativos y la planificación de la acción apropiada a ese contexto.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó recientemente un informe sobre la participación de la mujer en el mercado laboral que muestra la existencia en el mundo entero de prejuicios sexistas entre la mano de obra (OIT 2010): si se examina el número total de mujeres trabajadoras, alrededor del 47 por ciento trabaja en el sector servicios y el 37 por ciento en la agricultura. Las condiciones de trabajo características en estos sectores pueden describirse como poco remuneradas, con largos horarios de trabajo y a menudo sin disposiciones ni acuerdos formales.

Un estudio de la OCDE de 2004, basado en datos de sus miembros europeos y de los Estados Unidos, concluye que la mitad del total de las trabajadoras están empleadas en once de 110 ocupaciones. En cambio, la mitad de los trabajadores están empleados en más de 20 ocupaciones diferentes. Si las profesiones denominadas "tradicionalmente masculinas" están repartidas en una amplia gama de sectores, las "tradicionalmente femeninas" se concentran solamente en muy pocas áreas: las tres ocupaciones con mayor proporción de mujeres trabajadoras son el trabajo secretarial, la enfermería y la enseñanza en el nivel preescolar y de primaria. El empleo femenino es también muy alto en las ventas, los hoteles, la restauración y el trabajo doméstico. (OCDE 2004)

Aun cuando la gama de cualificaciones y requisitos difiere en forma muy marcada, todas estas actividades pertenecen al sector de los servicios. Las condiciones de trabajo en el sector terciario se caracterizan por una enorme subvaloración de los salarios, las perspectivas de carrera y la posición social. "Las diferencias salariales son las más graves. La segregación ocupacional explica en gran parte la brecha salarial que existe en general entre los sexos." (OCDE 1998:9)

Las razones que sustentan los prejuicios de género profesionales son multifacéticas y están interrelacionadas. Un aspecto crucial es el supuesto profundamente arraigado de comportamiento "correcto" desde el punto de vista femenino y masculino en relación con determinadas competencias y responsabilidades "naturales". "Las características de las profesiones 'femeninas' reflejan los estereotipos comunes respecto a las mujeres y sus supuestas aptitudes." (Anker 2001: 139) Varios estudios revelan que la creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes, a aceptar salarios más bajos y a ser menos propensas a quejarse de las condiciones de trabajo sustenta la persistencia de la segregación ocupacional. (Anker 2001)

La feminización de la profesión docente: un fenómeno comprobado

De acuerdo con la División de Estadística de las Naciones Unidas, las mujeres predominan en la profesión docente en la enseñanza primaria salvo en varias regiones de África. Como muestra el siguiente cuadro, la proporción de mujeres docentes disminuye a medida que el nivel educativo es superior.

Región del mundo	Profesoras Enseñanza primaria	Profesoras Enseñanza secundaria	Profesoras Enseñanza terciaria
África	44,80%	28,00%	20,00%
Asia	70,50%	54,90%	38,50%
Europa	85,80%	65,70%	42,30%
América del Norte	79,70%	60,40%	46,00%
Oceanía	63,40%	51,10%	38,80%
América del Sur	79,30%	61,70%	41,00%

Cuadro 1- Fuente: División de Estadística de las Naciones Unidas sobre la base de datos publicados por el Instituto de Estadística de la UNESCO en el cuadro 4: Personal docente por cada nivel de la CINE (Diciembre de 2009)

Antes de poder examinar las razones de este indiscutible desequilibrio del empleo de las mujeres en la jerarquía de la enseñanza, es preciso hacer algunas consideraciones sobre los datos: por un lado, los datos actuales sobre el personal docente son mucho menos completos que las estadísticas presentadas permiten suponer. Aun cuando el cálculo se hizo en 2009, los datos incluyen resultados de encuestas de 1999 a 2008. Además, en varios países sólo se dispone de estimaciones sobre la proporción de mujeres docentes y, especialmente en el caso de la educación terciaria, algunos países no pueden proporcionar ninguna información. Esta carencia de datos dificulta el análisis de las condiciones de trabajo actuales de la profesión docente, así como la inferencia de tendencias futuras. Otro factor es las diferencias existentes entre los sistemas educativos de un país a otro. Las definiciones de nivel de enseñanza primaria, secundaria y terciaria elaboradas en 1997 en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) (UNESCO 1997) representan el común denominador mínimo. Las diferencias respecto a la duración y la estructura específica de cada nivel educativo, la diversidad de la formación y de

los requisitos para obtener un diploma así como los sistemas de financiación específicos de cada país dificultan aún más las comparaciones en el ámbito internacional.

Sin embargo, la baja proporción de mujeres docentes en la educación superior de todo el mundo es un hecho indiscutible. Una de las razones de este fenómeno es que el cuidado de los niños más pequeños en la guardería y la escuela primaria tradicionalmente se ha considerado como una "extensión de la maternidad", por lo cual es un empleo "natural" para las mujeres. Por el contrario, las mujeres siguen siendo minoría entre el personal académico en las universidades. En los Estados miembros de la Unión Europea (UE), por ejemplo, la proporción de mujeres profesoras titulares oscila entre el 27 por ciento en humanidades y el 7 por ciento en ingeniería y tecnología. (CE 2009) Esta disparidad de representación puede atribuirse a dos factores principales: por un lado, las condiciones estructurales de empleo siguen estando orientadas hacia el modelo del hombre como sostén de la familia, lo que implica que el marido pasa más horas en su trabajo mientras que la esposa lo respalda en el hogar. Por otra parte, las personas tienden a hacer avanzar a aquellos cuyo estilo de trabajo es muy similar al suyo. En consecuencia, el predominio de profesores masculinos conlleva una preferencia por sus compañeros varones más jóvenes.

El nivel de enseñanza secundaria también estuvo dominado por los profesores varones hasta la segunda mitad del siglo XIX, cuando se introdujeron las escuelas secundarias separadas para niñas. "Las oportunidades de las mujeres en la enseñanza se han visto sumamente afectadas, si no condicionadas, por factores socioeconómicos. En períodos de rápido desarrollo económico, los hombres se sienten atraídos por sectores distintos al de la enseñanza y se dirigen a empleos mejor remunerados en otros lugares." (OCDE 1998:92) Por tanto, la disposición "natural" de las mujeres a cuidar de los niños más pequeños se produce más como una estrategia para adaptarse a las necesidades económicas, que como un fenómeno que pueda confirmarse a través de demostraciones prácticas.

La proporción de mujeres trabajadoras en un determinado gremio profesional juega un papel importante en la cuantía de su remuneración (Drudy 2008): varios estudios indican que mientras más feminizada es una profesión o actividad, más probabilidades se tienen de estar mal remunerada. Las encuestas específicas nacionales en Corea, Suiza, Alemania y los Países Bajos, donde la mayoría de los docentes de la enseñanza secundaria superior son hombres, muestran que los salarios medios en relación con el PIB per cápita fueron superiores que en la mayoría de los

demás países de la OCDE.

La discriminación relacionada con el género

Además de la grave subvaloración de los docentes en el nivel de educación preescolar y primaria, que propicia salarios y una situación social más bajos, también se produce una discriminación más visible de la mujer: de acuerdo con el informe de un sindicato británico (NASUWT 2008), las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos. En la enseñanza secundaria puede observarse un esquema similar. Por otra parte, las prácticas en materia de promoción se muestran tendenciosas: en el Reino Unido, en la enseñanza primaria sólo el 75 por ciento de los directores son mujeres, mientras que en la secundaria las mujeres que se desempeñan como directoras sólo representan el 40 por ciento. Además, únicamente el 9 por ciento de las universidades están dirigidas por una mujer. (CE 2009) Mientras más alto es el nivel jerárquico y el poder de decisión y prestigio que conlleva, menor es el número de mujeres que se observa.

Un análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en la enseñanza secundaria en los centros escolares de EE.UU., identificó otra predisposición adicional contra las mujeres docentes, a saber, que durante el proceso de contratación se les asignó una escala salarial más baja. Esta tendencia es muy importante, ya que los aumentos de sueldo dependen de la remuneración inicial en el momento de la contratación. (Lee Smith 1990)

Equidad de remuneración – ¿Qué puede hacerse?

La feminización de los niveles más bajos de la enseñanza es el efecto de décadas de políticas de contratación, que se ven fuertemente afectadas por las condiciones económicas cambiantes así como por las creencias estereotipadas en relación con los hombres y las mujeres. La discriminación de la mujer en la profesión docente es multifacética y a menudo está encubierta por rutinas de trabajo estandarizadas. Sin embargo, así como las cuestiones más urgentes son diversas, igualmente diversas son las estrategias para hacerles frente.

Lo primero que debe hacerse es elaborar una amplia base de datos. La clave para desarrollar nuevas estrategias de equidad es una encuesta sobre la proporción de mujeres que integran el personal docente en cada nivel jerárquico del sistema educativo. La información requerida oscila

entre el simple recuento estadístico a un examen más detallado de los niveles de la escala salarial para analizar las conexiones existentes entre el tamaño del centro escolar y si el director es un hombre o una mujer.

Con la ayuda de una base de datos sólida puede abordarse adecuadamente el fenómeno de la feminización del personal docente y de la escala salarial decreciente. Las encuestas sobre las condiciones de trabajo específicas y las competencias y formación necesarias en cada nivel puede resultar útil para poner en tela de juicio las diferencias salariales injustificadas entre estos niveles de enseñanza. Asimismo, es importante especificar las numerosas y exigentes responsabilidades que implica trabajar en la educación preescolar y primaria para incrementar la aceptación a nivel social de las reivindicaciones de salarios más altos.

En tercer lugar, el propio personal de los sindicatos y sus miembros deben sensibilizarse al hecho de que el sistema educativo es una “organización con una distribución desigual por sexos” (Acker 1990). La discriminación de género a menudo se produce sin llamar la atención por estar tan profundamente arraigada en nuestra vida cotidiana. Por ejemplo, aunque las mujeres representan la inmensa mayoría de los docentes en la enseñanza primaria no tienen la misma propensión a convertirse en directoras de las escuelas primarias. Imaginar la situación opuesta, donde unas pocas mujeres ocupen los puestos superiores con un subsecuente gran número de subordinados masculinos, resulta inquietante porque no se ajusta a los roles tradicionales según el sexo.

Conclusión

La condición de inferioridad a nivel social de los docentes en la enseñanza preescolar, primaria y secundaria y los bajos niveles de remuneración están profundamente relacionados con la desigualdad entre hombres y mujeres en general. Como muestra el presente documento, existe una correlación indiscutible entre una mayoría de trabajadoras y una escala de remuneración inferior. Las encuestas específicas nacionales de países donde existe una proporción relativamente alta de docentes masculinos que trabajan en la enseñanza secundaria también muestran que la remuneración en relación con el PIB per cápita es mayor que en la mayoría de los países donde las mujeres dominan la profesión docente. Asimismo, los puestos de mayor prestigio, poder de decisión y remuneración (como los directores de centros escolares) son predominantemente ocupados por hombres a pesar de que éstos representan la minoría de los

docentes en los niveles de enseñanza preescolar, primaria y secundaria.

Los supuestos acerca de los denominados atributos "naturales" de las mujeres y los hombres, que se supone los hacen aptos para determinadas responsabilidades en la sociedad, oculta el hecho de que se nos forma en nuestro rol de género desde nuestra primera interacción social. Habida cuenta que la valoración de las ocupaciones en lo que respecta a las diferencias entre hombres y mujeres revela desventajas generalizadas para las mujeres, tales como una remuneración insuficiente o menos oportunidades de carrera, se requiere una estrategia política coherente. Para los sindicatos, la sensibilización sobre la (sutil) discriminación de las mujeres y la elaboración de una base de datos consistente para formular nuevas estrategias son los primeros pasos en la dirección correcta.

Referencias

Acker, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 1990, Vol. 4(2), 139-158.

Anker, Richard, 2001: Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. In: Loutfi, Martha Fetherolf, What is equality and how do we get there? Women, gender and work. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 129-155.

Drudy, Sheelagh, 2008: Gender balance/gender bias: the teaching profession and the impact of feminization. *Gender and Education*, 2008, Vol. 20(4), 303-323.

Comisión Europea (CE), 2009: She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf (09.04.2010)

Griffiths, Morwenna, 2006: The feminization of teaching and the practice of teaching. Threat or opportunity? *Educational Theory*, Vol. 56(4), 387-405.

Organización Internacional del Trabajo (ILO), 2010: Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm (09.04.2010)

Lee, Valerie E.; Smith Julia B., 1990: Gender Equality in Teachers' Salaries: A Multilevel Approach. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 12(1), 57-81.

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008: Women teachers' careers. <http://www.nasuwat.org.uk> (30.12.2009)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 1998: The Future of Female-Dominated Occupations. OCDE Publishing.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2004: Women and Men in OCDE Countries: Labour market. <http://www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf> (03.05.2010)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 1997: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled_1997.htm (09.04.2010)

División de Estadística de la ONU: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab4e.htm> (09.04.2010)