



IE Revista de Investigación Educativa de la
REDIECH
ISSN: 2007-4336
revista@rediech.org
Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C.
México

Las relaciones de género en la vida del Snte: primer análisis

Hinojosa Luján, Romelia

Las relaciones de género en la vida del Snte: primer análisis

IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 7, núm. 12, 2016

Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C., México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653208009>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Las relaciones de género en la vida del Snte: primer análisis

Romelia Hinojosa Luján

Secretaría de Educación del Edo. de Chihuahua, México

Resumen: El objetivo primordial del texto es reflexionar las formas en que la construcción social llamada género, se hace carne en los actores de la educación a través de su quehacer sindical. Las investigaciones han abordado los procesos escolares con el alumnado y son muy pocos los estudios que analizan la estructura, la distribución del poder y las relaciones que se gestan en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Su vida cotidiana, su estructura, su cultura y sus discursos dictan también el “deber ser” del profesorado de manera que influye poderosamente en la actuación de los maestros y las maestras a la hora de educar en igualdad.

Palabras clave: Género, sindicato, poder.

Introducción

El ensayo trata de las relaciones de género que imperan en el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (snte). Si bien se han realizado análisis de las relaciones de género en la sociedad, en la escuela, en los medios masivos de comunicación, han sido pocos los trabajos de investigación que trabajen esta temática en el ámbito sindical. Un primer análisis de esta institución, específicamente en la Sección 42 del snte, arroja una total desigualdad en la representación de hombres y mujeres. El ensayo se centra en un análisis que se hizo de la estructura de representatividad en la Región Centro de esta Sección sindical. El sexismo descubierto en los órganos más concretos de autoridades sindicales, obliga a que en las conclusiones se realicen planteamientos de mejora en la distribución del poder sindical entre hombres y mujeres.

Desarrollo

El orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad – definida históricamente– se expresa a través del género, categoría que permite comprender las asignaciones y expectativas socioculturales hacia las personas en dependencia de sus diferencias sexuales. Existen aparatos ideológicos que se encargan de la reproducción de las relaciones desiguales de género (Althusser, 2009). La familia, la iglesia, los sindicatos, los medios masivos de comunicación y la escuela son los encargados de trabajar el género: lograr consenso en los individuos, el “deber ser” del hombre y el “deber ser” de la mujer. Estos aparatos ideológicos del Estado producen y reproducen la ideología. En este caso las relaciones de poder o de desigualdad entre los géneros.

Las relaciones de género originan desigualdad que se traduce en discriminación hacia las mujeres por ser los sujetos vulnerables en esta relación de poder. Las condicionantes de género que originan esta problemática no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales (Lamas, 1996).

El enfoque, o Perspectiva de Género, se define como una herramienta útil para el análisis de las relaciones de poder entre los sexos. Comprende las condiciones socioculturales, sociales, económicas y políticas en las que se basan normas, valores y patrones de conductas atribuidas a los sexos y las relaciones entre éstos.

A partir de los años setenta del siglo pasado se han incrementado los estudios sobre el tema de las relaciones de género. Este progreso se encuentra vinculado con la influencia del movimiento feminista y con los cambios socioeconómicos y culturales de las sociedades actuales. En México, aunque se han hecho estudios de las relaciones de género al interior de la escuela, hay pocas investigaciones y reflexiones que aborden esta distribución de poder en el ámbito sindical, y menos aún que aborden lo que se gesta al interior del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (Cortina, 2003).

Este ensayo pretende realizar un análisis crítico de las relaciones que se gestan de manera íntima en el SNTE, para dar cuenta de los avances en los procesos de igualdad o desigualdad en las relaciones de género. Quiero aclarar que no voy a hablar de personas, sino de culturas institucionales, tampoco estoy culpando del estado de cosas a los hombres: las culturas son creadas por hombres y mujeres. Unas porque viven el sometimiento como algo normal y otros porque se ven “obligados” a acatar, de lo contrario se duda de su “hombría”. Me queda claro que es la ideología del patriarcado, la que nos hace percibir, a hombres y mujeres, que las culturas de género “son naturales” y así “deben ser”.

En los últimos años se ha observado la construcción de un imaginario social en torno a la conmemoración que se realizan los días 8 de marzo: “Día internacional de las mujeres”. Se genera un sinnúmero de publicidad: el comercio ha comenzado a aprovechar la fecha para la venta de artículos y “festejar a las mujeres”. Existe una alienación generalizada por la sociedad mexicana, que se manifiesta en que los actores identifican al sexismo como la discriminación menos percibida (Hinojosa, 2015; Conapred, 2004). Este fenómeno ha originado que la fecha se convierta en una celebración en lugar de una ocasión para reflexionar, debido a la falsa percepción de una igualdad de género. Las cifras en trabajo productivo, participación política, violencia hacia las mujeres, desmiente esta igualdad mitificada.

¿Qué es lo que el SNTE ha realizado en este caso? Fiestas en las que se les brinda acceso únicamente a las mujeres. Se les ofrece comida, música, algún artista que les amenice y los miembros del comité seccional asisten como presídium a la festividad. Lejos entonces del sentido original, este tipo de actividades banalizan la conmemoración, la convierte en celebración. Es decir se siguen reproduciendo los imaginarios y estereotipos de género, que el “Día internacional de las mujeres” trata de evitar.

En el caso de la membresía de este sindicato, son muchas más las mujeres agremiadas al SNTE. A partir de estudios sociológicos, se ha denunciado la menor valorización social que se hace de profesiones feminizadas (Acker, 1989). Es decir la enfermería, el trabajo social y la educación, por ejemplo, cuentan con menor prestigio académico que se convierte en menor remuneración económica, en comparación con otras en la que los varones son mayoría.

Para fundamentar con cifras este ensayo, quise acceder a información sobre la conformación de las delegaciones sindicales en torno a la variable del género; así mismo a través de cifras oficiales quise dar cuenta de la distribución de los comités seccionales y el comité nacional en este mismo aspecto. No localicé ningún sitio en la red que me permitiera fundamentarlo mejor. Realizo entonces la primera recomendación: los datos y cifras deben estar al alcance de todas las personas, solo de esta manera podrán las personas interesadas analizar el comportamiento del fenómeno.

La docencia es una profesión eminentemente femenina. En algunos niveles, como el preescolar, implica la participación de más del 90% de sus agremiados del sexo femenino. Sin embargo, a medida que se avanza en los niveles educativos y se llega a la Educación Media Superior se van incorporando más hombres (Cortina, 2006). El comportamiento de este fenómeno muestra la existencia del estereotipo social en torno a la docencia: la educación infantil es más adecuada a las mujeres por el “instinto maternal” y a medida que la educación se hace “superior”, se considera entonces deseable la participación de los hombres, para que “disciplinen” a los y las jóvenes, pues ellos son más “duros”, característica que se necesita a mayor edad de las y los educandos.

La misma SEP y el INEE ofrecen cifras sin desagregar el género del profesorado en las estadísticas oficiales. Esta situación es preocupante porque imposibilita analizar el fenómeno de la sesgada distribución de género en la estructura educativa: cuántos hombres y mujeres se desempeñan como personal directivo, de supervisión y de atención técnico-pedagógica. Se habla entonces, de una ceguera e invisibilización de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres, tanto en las direcciones de las escuelas, en la estructura educativa y en la dirigencia sindical.

Aun cuando la mayoría del profesorado nacional son mujeres, los puestos en que se detenta jerarquía o poder, los ocupan los hombres. Aunque la profesión docente esté feminizada, no está dirigida sindicalmente por las mujeres (Cortina, 2003). A medida que se van escalando los puestos jerárquicos: representantes sindicales, secretarías generales de las delegaciones, secretarías generales de secciones, la proporción de mujeres disminuye. En el mismo sentido, para ilustrar lo que quiero expresar: el 32% de las secretarías delegacionales (en la región centro de la Sección 42 del SNTE) las ocupan mujeres, esta brecha se va haciendo más amplia a medida que la cúspide de la dirigencia sindical avanza. En el caso de la Sección 42 del SNTE la cifra disminuye a un 26% y en el Comité Ejecutivo Nacional apenas un 16% de las

carteras están representadas por el género femenino. Si alguien piensa que “equidad de género”¹ es que el 50% de las carteras o puestos jerárquicos fuesen desempeñados por mujeres, está en un error: en este caso para ser equitativos, un 70% de los puestos a los que me estoy refiriendo debe recaer en manos femeninas para respetar la proporción hombres-mujeres que existe en el total del magisterio.

La complejidad del fenómeno va más allá de la respuesta sin perspectiva de género que trata de explicar estas brechas: “ellas solas eligen el trabajo, nadie les dice que sean maestras” “las mujeres no participan en la vida política porque no quieren”. El trabajo docente es un trabajo mal pagado pero de una jornada “fuera de casa” relativamente corta. Es un trabajo “adecuado” a las mujeres que aspiran a ser madres y esposas. Esta es una de las ideas que la ideología impulsa en las mentes de las chicas. Por otro lado, las ingenierías y carreras relacionadas con ciencias no son “adecuadas” a las mujeres porque tienen jornadas muy largas y el mundo en el que se desarrollan es varonil. A través de estos mensajes se les desalienta a realizar algunos tipos de estudio y que promueven como “natural” que se incorporen a otros que “son adecuados” al momento de contraer matrimonio y ser madres y amas de casa.

Sobre la poca o nula participación de las mujeres en política sindical existen respuestas más allá de la apariencia o los prejuicios de que “no quieren”. Es más allá de apatía o desagrado de las mujeres por explorar estas vías. Sigue recayendo en ellas la “doble o triple jornada” en la que se les responsabiliza del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico. Esto origina que ellas tengan “poco tiempo” para poder realizar actividades sindicales. Los esposos no son quienes tienen la obligación de esta tarea porque ellos solo “ayudan”. Es decir, las maestras no cuentan con apoyo para participar activamente en el quehacer sindical, pues esta actividad “accesoria” solo puede ser realizada por las mujeres solteras o divorciadas.

En la actualidad, estas prácticas actúan como un techo que demarca qué tan lejos pueden ascender las mujeres dentro del sistema. Además de las demandas de la familia y del hogar, éstas son las principales razones por las cuales las mujeres, quienes proporcionan la mayor parte de los servicios en educación, tienen poco acceso al poder y al liderazgo en la profesión docente (Cortina, 2003:48).

Algunas feministas lo llaman “techo de cristal” porque es invisible, no se percibe por el común de las personas y se culpa a la propia mujer. Son los hombres los que cuentan con el “aval” y hasta obligación de la participación política en la labor sindical. Ellos tienen más tiempo libre, públicamente cuentan con mayor carácter y “liderazgo”. Ellos no tienen actividades de acarreo de hijos a actividades vespertinas, no tienen la obligación de ayudar en las tareas escolares ni de realizar trabajo doméstico. Tienen toda las posibilidades sociales de ascender y de dedicarse a la política.

Generalmente en los comités ejecutivos delegacionales las mujeres entran como “relleno” en las planillas y son los hombres quienes toman las secretarías generales. El canal es altamente competitivo y está dominado por hombres. Por ello los puestos de poder y de toma de decisiones siguen en sus manos.

Todas estas acciones actúan como entramado ideológico en los y las profesoras. Si los hombres no tienen “permiso de paternidad” a la hora de nacimiento o adopción de un hijo o hija, entonces es normal que ellos no se ocupen de esta tarea y a su vez es la idea que transmiten en sus aulas. Si las maestras solo actúan en la vida sindical como edecanes, entonces es normal que se les juzgue como objetos decorativos a partir de su apariencia física, y ésta es la idea que comparten y que transmiten a sus alumnas en las escuelas de educación básica. Estas son solo pequeñas muestras de cómo el aparato sindical pudiese revertir estas enseñanzas implícitas: si se brindaran las condiciones para que las mujeres participaran en la vida político sindical en puestos de alta jerarquía, les mostraría a las educandas que tienen la posibilidad, la obligación y la necesidad de ser ciudadanas completas. Es decir, la cultura sindical vivida debe también potenciar nuevas formas de ser mujeres y hombres en el profesorado, porque lo que se asume como roles de género de manera personal, influye de manera definitiva en el ser y quehacer en el plano profesional. En este caso, la forma en que se es mujer u hombre funciona como currículo oculto en la actividad educativa.

Lo preocupante de esta cultura de desigualdad es la poca atención que desde el SNTE se ha brindado a esta problemática. Aunque hace ya más de diez años que el Sindicato emprendió una campaña para capacitar al magisterio en esta temática, el problema está en estos momentos inmóvil o solo queda en el discurso de moda. Una gran carencia de este proceso fue que no se trabajó el aspecto de las masculinidades y la insidiosa campaña general en la sociedad para desvirtuar al feminismo.

Conclusiones

Los retos son duros y el camino arduo. Entre muchas otras cosas hay que emprender un programa de formación sindical en torno a la Perspectiva de Género para hombres y mujeres. La problemática no es asunto solo de ellas, si el género está influido por las relaciones que establecen hombres y mujeres, el cambio debe provenir de ambos. En estos espacios formativos se deben analizar tópicos culturales de género: doble jornada, estereotipos en el trabajo productivo y reproductivo, etc.

Sugiero, a partir del éxito que han tenido las cuotas de género en la vida política mexicana, que se aplique un esquema parecido en las representaciones sindicales como política compensatoria temporal, es necesario “obligar” a las mujeres a la participación en puestos de primer nivel sindical a partir de las oportunidades que se abran con las cuotas y a los hombres a “ceder” espacios a las mujeres. De esta manera se enriquece la política sindical al incorporar una mirada pocas veces vista como es la femenina en la resolución de las problemáticas. Esta acción tendrá que venir aparejada con la instalación de guarderías o talleres infantiles en las instancias sindicales que promuevan que ellas puedan estar al pendiente de sus hijos a la par que realizan gestiones sindicales para sus compañeros y compañeras de delegación.

Es necesario realizar un diagnóstico en el estado en torno al ejercicio sindical y el género. Para poder realizar una política de transversalización de la perspectiva de género en el ejercicio sindical, debe ser a partir de la detección específica de secciones con mayor problemática, del estudio de las manifestaciones del fenómeno en diversos ámbitos: el lenguaje, la normatividad, la participación, la cultura institucional, etc.

Para ampliar el punto anterior se sugiere realizar un diagnóstico profundo de la cultura institucional de género: el proceso de selección y asignación de las plazas; los procesos de capacitación y profesionalización del personal; los salarios y prestaciones laborales; la compaginación de la vida laboral, personal y familiar; el hostigamiento sexual; la existencia de una unidad o estructura de género; la sensibilización de género a todo el profesorado que desempeña una función sindical; el ambiente laboral y la salud en el trabajo; la planeación con perspectiva de género; las campañas, la comunicación social y los sistemas de información con perspectiva de género, entre algunos otros aspectos más. A partir de este diagnóstico se tendría que operar un programa que incorpore acciones para abatir los rezagos y las desigualdades resultantes.

El mañana comenzó ayer y pasa por el hoy. Si queremos que el mundo cambie, tenemos que cambiar nuestro entorno... nuestra casa, que es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Pongamos "manos a la obra".

Referencias bibliográficas

- Acker, S. (1989). Rethinking Teachers Careers. In S. Acker (Ed.), Teachers, gender & careers. Great Britain: The Falmer Press.
- Althusser, L. (2009). Ideología y aparatos ideológicos del estado: Quinto Sol, Ediciones.
- Conapred, (2004). Estado del arte y marco conceptual sobre la discriminación en México. Documento de trabajo No. 5. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Cortina, R. (2003). Género y poder en el sindicato de las maestras y los maestros. En R. Cortina (Ed.), Líderes y construcción de poder: Las maestras y el SNTE. México: Aula XXI/Santillana.
- Cortina, R. (2006). Women Teachers in Mexico: Asymmetries of Power in Public Education. In R. C. a. S. S. Roman (Ed.), Women and Teaching. Global perspectives on the feminization of a Profession. USA: Palgrave MacMillan.
- HINOJOSA, R. (2015). La discriminación en la escuela secundaria pública: una estudio desde las percepciones y la cultura. D. d. I. d. CCHEP (Ed.), Conocer para transformar. Investigaciones sobre la educación en el estado de Chihuahua (pp. 75-100). Chihuahua, Chih.: Nautilium/CCHEP.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996. México: SNTE.
- (http://snte.org.mx/seccion42/assets/STRIOS_DELE_CENTRO_2015.pdf)

(<http://snte.org.mx/seccion42/assets/CES.jpg>)

(<http://optisnte.mx/comite-ejecutivo-nacional/>)

Notas

- 1– Se entrecomilla porque es un lugar común, establecer que solo porque hay un 50 y 50% hay “equidad” de género.