

LA ENDOGAMIA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DEL MAGISTERIO DOCENTE EN ESPAÑA

PROFESIONAL ENDOGAMY IN TEACHING PROFESSION IN SPAIN

TERESA GARCÍA GÓMEZ

Universidad de Almería. España

tgarcia@ual.es

RESUMEN

Este artículo recoge el estudio de un hecho escasamente investigado en España: la endogamia profesional en el ámbito del Magisterio docente. Además, constata cómo los matrimonios dentro de este campo profesional (centrándonos en el nivel educativo de la educación primaria) reproducen en los centros educativos la división sexual, que pervive en la esfera familiar, limitando a las maestras sus posibilidades de acceso al ejercicio de la dirección. Se ha llegado a esta conclusión tras analizar en profundidad los datos obtenidos mediante el empleo de técnicas cuantitativas y cualitativas.

PALABRAS CLAVE ADICIONALES

Dirección Escolar, División sexual del trabajo, Género, Parejas de la misma profesión, Puestos de responsabilidad.

ABSTRACT

This article depicts a study of the professional endogamy within the sphere of teaching, which has been barely examined in Spain. It also illustrates how marriages inside this professional area (focussing on primary education) imitate the sexual division remaining in the family circle in the educational establishments. Thus, making it more difficult for schoolmistresses to attain a managerial position. This conclusion has been reached after analysing in depth the information obtained by using qualitative and quantitative techniques.

ADDITIONAL KEYWORDS

Couples of the same Profession, Gender, Headship, Positions of responsibility, Sexual division of labour.

INTRODUCCIÓN

La endogamia profesional en el ámbito del Magisterio¹, entendida como los matrimonios o parejas de hecho de maestras con maestros, reproduce la división sexual del trabajo en los centros educativos, limitando, por tanto, el acceso de las maestras a los puestos de poder y toma de decisiones.

Esther Cortada (1998) señala que a principios del siglo XX las revistas y los manuales profesionales escribían que el marido ideal de una maestra era el maestro, y la prensa del ramo y los datos estadísticos escolares confirman que las parejas endogámicas eran muy frecuentes. Así, “eran muchísimos los matrimonios de maestros ejerciendo el marido y la mujer en una misma población y desempeñando el cargo con mucho sentido y ayuda, totalmente como si formara el maestro y la maestra una sola familia. Eso les daba más acierto y una posición económica más desahogada” (Cortada, 1998: 374).

La normativa educativa de finales del siglo XIX y primera mitad del XX dejó patente la política matrimonial que otorgaba al maestro ventajas de vivienda y de derecho a obtener plazas en la misma localidad que su consorte.

Carlos Lerena (1987) acuña el término de *homogamia* para hacer referencia al casamiento de maestros con maestras, hecho que ha sido estudiado en el extranjero por distintos autores, constatando la alta tasa de homogamia de los maestros ingleses y franceses.

En España no se dispone de muchos datos del fenómeno homogámico. Los datos disponibles se refieren a maestros y maestras estatales de las provincias de Oviedo y León, mostrando la relativa frecuencia de contraer matrimonio entre ellos. En Oviedo, de cada cien docentes de primaria veintiocho son parejas homogámicas, y en León el 32%. Para los licenciados, este tipo de unión es menos frecuente y alcanza sólo el 15% de los casados en Oviedo y el 16% en León (INCIE, 1975).

En este artículo pretendemos constatar el nivel endogámico y las consecuencias de éste en la carrera profesional de las maestras de educación primaria, concretamente,

¹ Considerando la demostración de la tesis de Girard y Roussel (citado por Vicent, 1991: 291) que la elección de cónyuge es endogámica, ya que “las personas se casan en su medio social”, es decir, en “la sociedad occidental la función del amor y el matrimonio está geográficamente circunscrita” (Vicent, 1991: 292), es patente que la endogamia profesional no es exclusiva del Magisterio, sino que también la encontramos en otros ámbitos: política, medicina, empresas, etc. Sin embargo, en este trabajo nos centramos en el ámbito del Magisterio porque desde finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX la normativa educativa en cierta medida “potenciaba” el matrimonio entre las maestras y sus colegas, reconociendo esta situación y adoptando medidas que potenciaran la unidad familiar; era como si maestro y maestra en una misma localidad con los alumnos formaran una familia, considerando que las maestras podían convertirse en un verdadero modelo para sus alumnas, no sólo en lo que a los aprendizajes se refiere, sino también a sus deberes familiares y maternos. Para conocer mejor aquella política matrimonial pueden consultarse la *Ley de 17 de julio de 1945 sobre Educación Primaria*, *El Estatuto del Magisterio Nacional Primario de 24 de octubre de 1947*, *El Reglamento Provisional de Escuelas de 11 de diciembre de 1896*, *El Reglamento de provisión de Escuelas de 7 de septiembre de 1899*, y *El Reglamento Orgánico de Primera Enseñanza de 6 de julio de 1900*.

en lo que se refiere a la participación en la dirección escolar. Para ello partimos de los datos y análisis realizados en una investigación cuyo objetivo era la realización de la tesis doctoral. Dicha investigación constó de dos fases: una descriptiva y experimental, y otra explicativa. En la primera se pasó un cuestionario de elaboración propia con ítems abiertos y cerrados a 83 centros de la provincia de Granada que fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo estratificado por conglomerados sin submuestreo con afijación proporcional. Una vez seleccionados los centros, el cuestionario se aplicó individualmente y de forma personalizada a todo el profesorado de cada uno de los centros. El total de docentes que rellenaron el cuestionario fue de 959. Hemos realizado un análisis estadístico descriptivo e inferencial de los datos recogidos.

La fase cualitativa de nuestro estudio se ha desarrollado con la realización de 34 entrevistas semiestructuradas en profundidad a maestros y maestras de la provincia de Almería. Para seleccionar a las personas a entrevistar hemos utilizado la estrategia del muestreo teórico. Es decir, hemos determinado los perfiles relevantes de la población objeto de estudio, basándonos en una serie de características, las cuales se denominan criterios teóricos o conceptuales. Estos han sido el sexo, estado civil (soltería y matrimonio, englobando las parejas de hecho), parejas endogámicas y no endogámicas, con y sin experiencia en el cargo directivo de un centro escolar, así como la implicación en el mismo en la actualidad. El número de entrevistas realizadas ha sido determinado por la *saturación teórica*, expresión utilizada por Glaser y Strauss (citados por Taylor y Bogdan, 1992) para referirse a ese punto de la investigación en el que los datos comienzan a ser repetitivos, cuando las entrevistas con personas adicionales no producen ninguna comprensión nueva.

CUANTIFICACIÓN DE LA ENDOGAMIA

En la muestra de nuestra investigación² nos encontramos que el 75,9% de maestras y maestros están casados o conviviendo en pareja. De este porcentaje un 35,9% de las parejas de los docentes trabaja en el ámbito de la educación, distribuyéndose un 28,6% de los cónyuges en primaria, secundaria o Universidad; y un 7,3% en otras situaciones dentro de la enseñanza. El 40% restante de las parejas trabajan en otros ámbitos profesionales. Además, habría que destacar que un 11,8% anteriormente trabajó en la educación primaria, y en estos momentos bien han pasado a otros niveles educativos bien han abandonado la enseñanza (tabla 1).

² Los nombres reales de las personas que han participado en nuestro estudio han sido sustituidos por nombres ficticios, concretamente por nombres de vientos, para preservar el anonimato y la confidencialidad de las personas entrevistadas. Igualmente han sido sustituidos los nombres de aquellas personas a las que se alude en el discurso.

Tabla 1.
Porcentajes de matrimonios endogámicos y no endogámicos

Ámbitos Profesionales	Nº	%	Total	
Primaria, Secundaria y Universidad	274	28,6	-	-
Otras situaciones dentro de la enseñanza	70	7,3	344	35,9
Otros ámbitos	384	40	384	40
Total	728	75,9	728	75,9

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.
Matrimonios endogámicos según el sexo

Nivel Educativo	Parejas de				Total	
	Mujeres		Hombres		%	Nº
	%	Nº	%	Nº		
Primaria	8,1	78	10,9	104	19	182
Secundaria	7,4	71	1,6	15	9	86
Universidad	0,5	5	0,1	1	0,6	6
Total	16	154	12,6	120	28,6	274

Fuente: Elaboración propia.

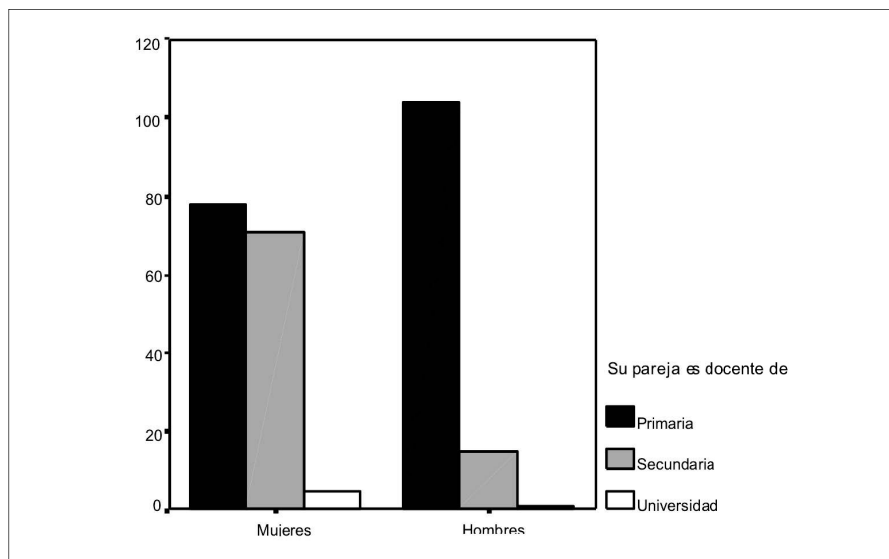
Del 28,6% de las parejas de maestras y maestros son docentes de la enseñanza primaria un 19%, de secundaria un 9% y de Universidad un 0,6%. En la siguiente tabla podemos observar la distribución de estos porcentajes según el sexo, apreciando el índice de endogamia que hay en esta profesión (Tabla 2).

Se observa claramente que conforme se eleva el nivel educativo las cónyuges de los maestros disminuyen, evidenciando la alta tasa de feminización en los niveles educativos inferiores. Concretamente son maestras el 95,2% en infantil y el 69,5% en primaria en el curso escolar 1998-99 (Instituto de la Mujer, 2001), mientras que el número de cónyuges de maestras que trabajan en la enseñanza primaria y secundaria está casi igualado.

Entre las parejas homogámicas pertenecientes al ámbito educativo existe una mayor tendencia a que las cónyuges de los maestros estén trabajando en la educación primaria y menor probabilidad de que trabajen en secundaria o en la Universidad. Y a la inversa, la tendencia de los cónyuges de las maestras es que trabajen mayormente en la educación secundaria y en menor medida en la primaria, probabilidades que podemos observar en el gráfico 1.

El 7,3% de las parejas de maestras y maestros, como ya hemos indicado, se encuentran

Gráfico 1
Adscripción al nivel educativo de las parejas endogámicas según el sexo



Fuente: Elaboración propia.

en otra situación distinta a la anteriormente señalada dentro de la enseñanza, destacando de forma significativa la diferencia tanto por la mayor presencia de maestras en la enseñanza infantil y en la enseñanza privada, y la ausencia total de maestros en esta última, así como la participación de los maestros en la administración educativa y en los Centros de Enseñanza Primaria (CEP), estando ausentes en estos ámbitos las maestras.

Como hemos señalado anteriormente, el 11,8 % de los cónyuges han trabajado anteriormente en la enseñanza primaria o antigua Educación General Básica (EGB), correspondiendo el 6,7% a cónyuges de maestras y el 5,1% a cónyuges de maestros.

Podemos preguntarnos cuál es la actual ocupación tras haber dejado dicha etapa educativa, ya que es bastante ilustrativo conocer *grosso modo* la actividad de aquellas personas que han trabajado con anterioridad en la enseñanza primaria. Nos encontramos que del 6,7% de cónyuges de maestras que han sido anteriormente maestras, han pasado a otras situaciones de la enseñanza el 6,1%, básicamente para promocionar a secundaria (4,5%), y han abandonado el ámbito de la enseñanza el 0,6%. Sin embargo, las cónyuges de los maestros cambian de situación en menor grado y también difiere el tipo de cambio. Así, del 5,1% de cónyuges de maestros, el 4,1% ha cambiado, pero dentro del ámbito educativo; de ese porcentaje cabe destacar el 1% que ha promocionado a secundaria y el 1,9% que ha pasado a educación infantil. Han cambiado a otras profesiones, abandonando el sector educativo, un 1%, del cual el 0,6% de maestras han dejado de trabajar en el ámbito público y actualmente trabajan exclusivamente en casa.

LA ENDOGAMIA Y SUS CONSECUENCIAS

Ser pareja endogámica tiene distintas consecuencias en destinos diferentes en la carrera profesional de maestras y maestros, en las percepciones y acciones diarias, constituyendo una serie de obstáculos para que las mujeres desempeñen el cargo de dirección escolar. Entre estos obstáculos podemos señalar los siguientes:

a) La movilidad profesional de las maestras está principalmente en función de la carrera profesional de sus cónyuges.

Ellas permanecen en el mismo nivel educativo o cambian a un nivel educativo socialmente considerado inferior, como es educación infantil, para seguir los destinos profesionales de sus consortes que cambian, pero a niveles o puestos de mayor prestigio social (educación secundaria, administración educativa y CEP).

b) Existe, en el contexto educativo, un predominio de las relaciones de pareja sobre las profesionales, el cual conlleva un empobrecimiento de las relaciones con el colectivo docente y una pérdida de identidad de las maestras, ya que en dicho contexto éstas existen en relación a sus parejas.

Todos los maestros y maestras entrevistados han coincidido con parejas endogámicas en distintos centros en las diferentes localidades de destino, incluso algunas de ellas que son “matrimonios pedagógicos”³ han tenido la experiencia de trabajar en el mismo centro que su pareja. Resulta ilustrativo que sean las maestras cuyos cónyuges son maestros, con o sin experiencia laboral en el mismo centro coincidiendo en el mismo intervalo de tiempo, las que con mayor rotundidad no desean trabajar en la misma escuela:

Sí, una vez⁴. Dos años, en diferentes centros. ... Pues nos respetábamos. Para mí no, ni es agradable ni desagradable... Pero si la pregunta es que qué pienso, yo pienso que es mejor estar en diferentes centros. (Xaloc, directora, p. 31)

No, porque eso es ya una etapa superada para mí completamente, una etapa que ha pasado en mi vida... porque sería una regresión para mí porque yo ya como persona he evolucionado, tengo otra manera de ver las cosas, yo ya no me integraría ahí. Prefiero mantenerme al margen, estar independiente, no mezclar la vida personal con la vida profesional. (Ceferita, maestra, p. 3)

Las razones a las que aluden las maestras están en relación con los efectos que produce esta situación, ya que no pasa inadvertida, tanto para las parejas endogámicas como

³ Es la denominación que reciben entre el sector de profesionales de la enseñanza.

⁴ Cambiando el tono, extraordinariamente apagado.

para el resto de docentes. Sus explicaciones muestran en primer lugar que el hecho de trabajar en el mismo centro hace que se produzca un predominio de las relaciones de pareja en lugar de las relaciones profesionales, afectando al mismo tiempo a todo el grupo de compañeros y compañeras, ya que de no ser así se vería y se viviría como una relación profesional más, y no se producirían las situaciones que explican cómo experimentan esta situación, que como decimos atañe a todo el colectivo docente, puesto que consideran que las relaciones se acotan y se empobrecen al no profundizar en ellas. Además, la influencia del contexto estando presente la pareja incide en un continuo estar midiendo lo que “el otro” espera o desea, apareciendo la coacción y la falta de libertad para expresar ideas u opiniones opuestas a las de la pareja, lo que conlleva silencios “forzados” y una menor implicación en distintas situaciones, permaneciendo al margen, para así evitar conflictos:

Porque yo creo que tienes más libertad, por supuesto. Yo creo que es inevitable. Una persona que conoces mucho y que sabes cómo piensa en cualquier cuestión creo que es más difícil, si no estás de acuerdo con ella, con esa persona, manifestarte que cuando no estás mediatizado, precisamente por la idea de una persona con la que convives, a la que quieres, y entonces es mucho más sencillo si esa persona no está en escena. Yo creo que te sientes más libre, no tienes que medir tanto. (...) Yo creo que sí (le afectaría trabajar en el mismo centro que su pareja), yo creo que sí. En principio yo me siento así muy libre. (Risas). Y quiero seguir así. De hecho algunas veces que se han planteado cuestiones de trabajo y yo en el fondo me he dicho: “a mi no me gustaría; en absoluto me gustaría trabajar al lado de esta persona”. Son campos distintos y coartan un montón. Yo creo que sí. (Hele, maestra, p. 11)

... Entonces ya se establece algo que después se traspasa. Quien diga que no, miente. Si tú tienes la discusión con tu pareja en el trabajo, delante de los demás, eso traspasa después las puertas hacia fuera y las puertas hacia dentro de la casa, y eso crea mal rollo entre la pareja. Y por otro lado si uno es el que tiene que estar siempre callado viendo bien lo que hace el otro... Bueno, si sois de la misma línea y casi todo lo veis igual (puede ser que sí) o que haya una de las personas..., tú sabes que en las parejas se da eso, que una de las personas que componen la pareja pues ve solo por los ojos del otro. Y cuando el otro dice: “Uy, esto es blanco”, y aunque tú lo veas gris dices: “Sí, es verdad que es blanco; ¿cómo estaré yo para no verlo?”. Eso también hay. De esa manera, sí, pero luego mi pareja y yo no, no somos de los que ven las cosas iguales. (...) Además los dos años que estuvimos no tuvimos ningún problema, o sea que estuvimos bien, pero que yo prefiero tener la otra libertad. (Xaloc, directora, pp. 32-33)

No. Yo prefiero tener mi parcela, mi trabajo y después... La convivencia desgasta mucho entonces..., no sé, tener un período fuera del hogar en que tienes tu propia vida, tus propios compañeros, y no sé, yo creo que es importante, porque si tienes que compartirlo todo, no sé, yo he visto parejas que les ha ido muy bien, y a mejor a mi también me va bien, pero no sé, es la manera de tener mi vida propia, mientras que si mi marido estuviera trabajando aquí eso te condiciona muchas cosas, pienso que me condicionaría... (Ghibli, maestra, p. 5)

Trabajar en centros distintos supone para las maestras asegurarse una independencia,

unas relaciones más profundas e independientes, y un reconocimiento profesional que desaparecen cuando sus parejas coinciden en el mismo lugar de trabajo.

En segundo lugar, esta negativa o preferencia a no ejercer su función docente en el mismo centro en el que está destinada la pareja correspondiente supone, aún reconociendo la profesionalidad de éstas en el aula en sus materias respectivas, dejar de ser vista como una profesional y pasar a ser considerada como “la mujer de” en las reuniones, tertulias, etc. Nuevamente la relación marcada socialmente como de dependencia y pertenencia remite en el ámbito profesional a la relación de pareja para las maestras, trasladándose al ámbito público la relación marital y estableciendo las interacciones con las maestras siempre en referencia “al otro”, y esperando que los comportamientos sigan esta línea:

(No me gustaría) Pues porque por ejemplo en el colegio teníamos matrimonios y decías: “Las mujeres de don...tal”, “¿cómo la mujer de don tal?, es doña tal!”,... El trabajo independientes. Cada uno en lo nuestro y punto. (...) ... porque, oye, es que yo puedo tener una opinión distinta a la de mi marido y la tengo... Y entonces, pues no sé, parece que yo te hablo de mi marido, aquí no sabes si te estoy hablando como maestro, o porque es mi marido, o porque no sé, ¿sabes lo que te digo? (...) Claro, porque a lo mejor el marido decía no sé qué, y enseguida la mujer decía: “Eso no es así”, y tal, y decían “¡Mira, tú mujer como...tal!”. (Atabulus, exdirectora, p. 15)

Sí, probablemente en las parejas donde él es muy dominante, y entonces anula la personalidad. Entonces en el centro en lugar de ser doña Khamsin o doña Luna, eres la mujer de don Manolito. Nunca se ha dicho al revés. Pienso que pasa en cualquier trabajo, y eso se afianza más cuando en la pareja el hombre es machista, dominante... y la relación no funciona demasiado bien. Yo he visto decirle a la mujer: “tú te callas”, porque quien toma las decisiones es el marido. “¿Pero como que me calle, si en el colegio yo soy como tú?” (...) Yo prefiero que no. No me gustaría aquí ser la mujer de don Alejo. (Khamsin, directora, pp. 9-10)

Relación marital y relación profesional es una distinción presente en los centros escolares, es como si fuera una losa que hace difícil desligar y hacer aflorar la visión y consideración de las maestras independientemente de su relación marital.

c) Ficticia comodidad doméstica para las maestras.

A la mayoría de los maestros cuyas cónyuges trabajan en la enseñanza les gustaría estar trabajando en el mismo centro que éstas. Las razones de dicho deseo, así como de aquellos docentes que explican el hecho de que maestros y maestras hayan buscado trabajar en el mismo centro, radicarían básicamente en la comodidad profesional y doméstica:

... nos ha facilitado mucho la vida. (...) Pues en el sentido de salir en el mismo horario, no necesitar dos vehículos de transporte, llevar los niños juntos, volver juntos a la casa, es decir, los problemas se resuelven juntos, no hay que llamar y decir oye que ha surgido esto, ha surgido lo otro, en el momento que pueden surgir pues facilita bastante la vida personal y familiar. (Terral, director, p. 1)

Pero básicamente la *comodidad doméstica* consiste en la comodidad doméstica de ellos, la cual supone una ganancia de tiempo para posteriores inversiones en su carrera profesional, ya que las tareas a las que hacen referencia son aquellas de las cuales ellos se responsabilizan, pero de las que ellas se encargan, no siendo nombradas como posibilidad de mejora o en lo que denominan comodidad doméstica:

Buscamos sólo por la comodidad doméstica. No tener que sacar los dos coches, y cuando acabamos, acabamos los dos juntos... por estar juntos, en fin. No por nada más. (Monzón, exdirector, p. 16) Sin embargo, no se comparte las renunciaciones en la dirección por atención y cuidados de los hijos y las hijas ni de igual modo el trabajo en el ámbito doméstico.

Esa comodidad también es explicada porque “... lo solemos hacer todo juntos, de hecho tenemos libros escritos juntos, hemos hecho... sido profesores del ICE de Educación... (...) ... hemos ido a la vez a la Universidad...” (Cierzo, director, pp. 17-18).

Que este deseo de trabajar en el mismo centro no culmine debido a que la pareja carece de tal deseo, se explica en la misma línea que apuntaban anteriormente las maestras y los maestros: los conflictos profesionales se personalizan, inciden negativamente en las relaciones de pareja.

d) Las maestras ocupan papeles secundarios.

Al no ser percibidas las maestras como profesionales sino en relación con sus parejas, se constata que esta situación conlleva que las maestras ocupen mayormente un segundo plano en las intervenciones, en la toma de decisiones, etc., aunque no se deja de reconocer que existen lo que otros entrevistados y entrevistadas llaman “parejas independientes” como veremos más adelante:

*Pues mira, la maestra es la mujer del maestro, y el maestro es el maestro, así. No sé si entiendes lo que te quiero decir... O sea que, ella, pues bueno, va con su marido a su trabajo y ya está, pero él es el que de verdad es el maestro y ella es la consorte, en general. Hombre, hay gente que no, ¿entiendes?,... Es como en la mayoría de las parejas. En las mayorías de las parejas domina el varón y ella es esposa de él. Hay en otras, que “oye, yo soy tu esposa y tú eres mi marido, pero yo soy una persona y tú eres otra, y yo pienso y tú también, entonces vamos a negociar en esto que no estamos de acuerdo, hoy se hace como tú (dices) y mañana como yo (digo)”. Pero la escuela es un reflejo de la sociedad, entonces en la sociedad domina siempre en las relaciones de pareja, el varón, y en la escuela..., igualmente ella es la voz de su amo. En general, ¿no? Luego hay gente que no. (...) Pues se manifiesta porque las decisiones, si hay que tomar algunas decisiones, en los claustros casi siempre las mujeres se inhiben, participan poco, por una actitud más sumisa, ... (...) Y que mucha gente domina a uno, y casi siempre es el hombre; aunque hay personas, mujeres con mucho carácter, pero yo pienso que pueden coartarse esas mujeres y sentirse un poco... (Harmattan, directora, pp. 48-49)
... querían ser independientes como personas y como maestros, que no influyera lo que le*

podiera pasar a uno con la opinión del otro, que en un claustro se pudiera opinar por libre y no que aquí estamos muy imbuidos, no, o sea si incluso ella me decía muchas veces, si es que tienes razón pero yo me callo..., es que tienes razón pero yo me callo, no quiero tener problemas con mi marido, ¿eso cuándo se soluciona?, cuando se separa la pareja, tú te vas a un colegio yo me voy a otro. (Tracias, exdirectora, p. 27)

Otros maestros cuyas parejas no trabajan en el ámbito de la enseñanza perciben también la situación como anulación de las maestras, donde sus voces son silenciadas y sus opiniones ocupan un segundo plano y difícilmente tienen capacidad de decisión o ésta se ve dificultada, llegándose a situaciones en las que se ridiculiza a las mujeres y se las desautoriza:

... luego además porque yo creo que se anula el criterio del otro. (...) Hombre, yo la experiencia, casi siempre se ha anulado..., aun no teniendo razón y la mujer tener que avergonzarse muchas veces por no dejar el marido en ridículo, con todo, vamos, de experiencias claras..., se ha dado casi siempre a favor de lo que diga el tío, que suele ser el que más habla. Bueno, eso ya también se está rompiendo mucho. Ahora las mujeres toman tanto la palabra o más que los hombres. (Tifón, maestro, p. 39)

He coincidido con otra pareja. ... y..., bueno, empezaban a hablar y ella decía una cosa, y él cuando se hartaba decía: "¡Cállate, cállate!". Y la mandaba callar. (...) Es que es relacionar una cosa con otra: relacionas tu vida en pareja con tu vida profesional y entonces quieres... Normalmente las parejas que yo he visto no han podido expresar libremente esa opinión porque ha estado condicionada a la opinión que tiene el otro cónyuge, que de alguna manera es un reflejo de lo que a lo mejor está pasando en la casa. Y aquí pasaba igual. Aquí, bueno, pues, ¿quién llevaba la voz cantante? Y dices: "Él" (...) En Adra estuve también con otra pareja... ¿Por qué? Porque no separas cuando... (...) (Las decisiones) Las tomaba él. (Levante, director, p. 28)

Pero no solamente son las maestras cónyuges de maestros las que pierden su estatus o rango de profesional, sino que al mismo tiempo esta situación se transfiere al resto de compañeras, limitando la capacidad de opinión y decisión:

En parejas donde él es más directivo, se nota más la opinión de él: "Aquí se va a hacer esto, o mi opinión es ésta..." Pero claro esa misma persona se lo ha dicho a una compañera, o sea, que es también por su carácter. Me imagino que en el funcionamiento de la misma pareja hay el que opina que no tenemos derecho penal (sic). (Khamsin, directora, p. 10)

Esta situación deja constancia de que "el silenciamiento es fruto de las relaciones de poder que se establecen entre los grupos sociales dominantes y subdominantes" (García de León, 1994: 35).

La percepción de las parejas endogámicas, fundamentalmente de aquellos maestros y maestras cuyas parejas correspondientes no pertenecen al ámbito de la enseñanza, es más negativa y establecen una tipología de este tipo de parejas: por una parte, estarían las *independientes*, y por otra, las *dependientes*:

Me he encontrado matrimonios que a la hora del trabajo prácticamente no se ha notado que son matrimonio, que ella era maestra y él era maestro y a lo mejor hasta han defendido posturas totalmente opuestas, y me imagino que han llegado a su casa y han seguido conviviendo normal y corriente. Sin embargo, me he encontrado con otros matrimonios pues que si él ha dicho blanco es que ella no se ha planteado que puede ser negro o gris, ha dicho también blanco, o sea, que hay como una ampliación de la opinión de una parte, o sea, que ha habido una parte totalmente anulada, que es lo que ha dicho siempre él. Pues con bastante frecuencia se ha dado... Es muy corriente, con temas que se van a tratar, llegan ya de la casa tomada una decisión y por regla general suele ser la opinión de él. (Blizzard, exdirector, pp. 3-4)

Las independientes serían aquéllas en las que tanto él como ella manifiestan públicamente su opinión, aunque reconoce que no existe gran discrepancia (opinión generalizada con el resto de entrevistados), pero siempre el punto de referencia es el marido:

Hay parejas..., yo conozco, he conocido parejas que me han gustado porque ellos han sido independientes. Si uno ha tenido un problema con otro compañero la pareja no se ha metido, ha seguido su relación independiente de si su marido... (Lebeche, maestro, p. 17)

Las dependientes se caracterizan por ser aquéllas que ante cualquier problema el otro miembro de la pareja toma partido, donde prima la relación marital y por esto en gran medida son consideradas como generadoras de conflictos, tipología que es más frecuente en los centros. Además, genera un cierto malestar en el tema de las votaciones en la toma de decisiones; es decir, las parejas endogámicas generan ante los compañeros maestros un cierto resquemor con las votaciones en los claustros por la coincidencia de votos, pero ¿entre compañeros y compañeras no coinciden opiniones, no se aglutinan posturas? La coincidencia en posturas nuevamente se explica por su relación de dependencia, su relación marital, no por afinidad de posturas e ideas, dándose por hecho o reflejándose lo que anteriormente han comentado respecto a la anulación de las maestras en la toma de decisiones cuando sus consortes están en el mismo centro:

Maestro: ¡Coño, porque siempre te ponen dos votos a favor para algo que a ti no te conviene! Pues por ejemplo en eso...

Entrevistadora: Si fuera a la inversa serían dos a favor...

Maestro: Sí, pero cuando no, te molesta... (Tifón, maestro, p. 16)

Claro que se nota, en las tendencias, en los votos, en las opiniones, están muy encauzadas, en ciertos momentos... (...) No, a la hora de votar o a la hora de conversar pues sí, ya sabes como son los votos, es muy difícil que haya disparidad de criterio. (Terral, director, p. 20)

Igualmente surge con los cambios de posición, es decir, no se interpreta de igual manera los pactos entre docentes, para que salgan decisiones determinadas (los cuales son producto de la micropolítica de la escuela) que entre matrimonios endogámicos:

Profesionalmente se nota lo que se llama vulgarmente quién lleva los pantalones en el matrimonio (Risas). Se nota. Muchas veces compañeros que opinan sobre una cosa en un momento determinado, y al día siguiente opinan otra. Te das cuenta que esa es la opinión que su cónyuge había mantenido en el asunto; entonces... eso lo llevas fuera, lo comentas, ya vienes con tonos preconcebidos... por ejemplo, comentas algo a una persona y su cónyuge te salta al cuello... En esos aspectos sí se nota. (...) Se nota claramente. Aquí hay un matrimonio, pero antes había dos matrimonios y se notaba quién toma una decisión y si era la de los dos juntos, y ahora también se nota quién toma la decisión y si la toman juntos. Así que en un matrimonio era el hombre quien llevaba los pantalones y en el otro matrimonio es la mujer. Lo de los pantalones es un poco machista pero lo he dicho entre comillas, para que me entendieras..., es un poco quién lleva la voz cantante en la pareja. (Monzón, exdirector, p. 16)

e) Reproducción de la segregación horizontal y vertical.

Trabajar en el mismo centro reproduce ambos tipos de segregación⁵ dentro de la enseñanza. Así, ellas se ubicaban en preescolar/infantil o primer ciclo de primaria y ellos en cursos superiores y secundaria: *“es muy corriente que la mujer estuviera en un ciclo pequeño, más bajo, y el hombre, el marido estuviera con niños mayores, que ni siquiera han coincidido en el mismo ciclo...”* (Chinook, maestro, p. 5). Además, ser

⁵ Ambas segregaciones se producen en el mismo momento en el que se incorporan las mujeres al Magisterio, por la relación histórica que ha mantenido la enseñanza elemental con la ideología patriarcal, considerando la enseñanza como un trabajo femenino, ya que ésta se asoció con componentes de atención y crianza. Es decir, la conexión histórica entre el trabajo docente en las escuelas elementales y la ideología por la que se elaboran los conceptos de domesticidad (atención, crianza) y del “lugar propio de las mujeres” (el ámbito privado) definía la enseñanza como una extensión del trabajo que venían realizando las mujeres en el hogar. Por tanto, se insistía en que la instrucción primaria era una prolongación del espacio doméstico, por lo que solo se requería instinto maternal y no una formación específica, ya que las mujeres realizarían tareas que les eran ‘propias’. Así, durante la primera mitad del siglo XIX existe un desequilibrio entre el proceso de profesionalización de las maestras y el de los maestros. En el origen de la profesión “maestra” la transmisión de conocimientos no era lo importante, pero sí en la de maestro (Ballarín, 1996). En este sentido, como explica Steedman (1986: 206 y 210), “la enseñanza escolar se veía como práctica para el papel verdadero de la mujer, el de madre, pero una “madre concienciada” cuyo valor no era la inteligencia, sino el sentimiento, la intuición, la simpatía y la empatía”, por lo que maestras y maestros tienen funciones distintas y complementarias.

Esta idea generalizada en el contexto social de la enseñanza como una versión de la maternidad constituyó la base para la feminización de la profesión. Es decir, las mujeres tuvieron -y tienen- menos dificultades para incorporarse en aquellas profesiones que se consideraban como una prolongación natural de su carácter. Atendiendo a esto, distintos colectivos y autores y autoras (Groupe de Travail du Comité Permanent Egalité des Chances, 1996: 11; Feministas enseñantes de Madrid, 1977: 54; Torres, 1995: 180; Rovira y Tomé, 1993: 36) han señalado que el estereotipo femenino ha reforzado y refuerza la dedicación de las mujeres a la enseñanza infantil y primaria como continuación del papel materno, “sobre todo en la enseñanza de los niveles más bajos se ve, en general, más natural la presencia de las mujeres, lo que tiende a desprofesionalizar dicha actividad al entender que es fruto de tendencias naturales y de vocación, ocultándose una concepción de ‘trabajo fácil’, consustancial a la herencia biológica femenina”.

pareja endogámica también tiene sus efectos en lo que se refiere a la participación de maestras y maestros en los equipos directivos, implicación que podemos apreciar porcentualmente en la tabla 3.

Teniendo en cuenta que el 19% de los cónyuges de maestras y maestros son los que trabajan actualmente en la enseñanza primaria, ésta situación refleja una mayor participación de los maestros en los equipos directivos. La supera, en principio, otras profesiones, pero hay que tener en cuenta que del 35,4% un 10,2% de mujeres trabajan exclusivamente en el ámbito familiar. Sin embargo, la mayor participación de las maestras en los equipos directivos se produce en aquellos casos en los que sus parejas están ocupados en otros sectores profesionales que no están relacionados con el ámbito de la enseñanza. Por tanto, el fenómeno endogámico ha hecho que los estereotipos sexuales se mantengan en la institución educativa. Es decir, el matrimonio endogámico añade dificultades a la presencia de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.

Al mismo tiempo, que las maestras estén en un mismo nivel educativo que sus consortes, como ya hemos comentado con anterioridad, u otro inferior, ya que en otras situaciones de la enseñanza el porcentaje más alto se concentra en las maestras que trabajan en educación infantil, implica una mayor presencia de los maestros en los órganos unipersonales. Pero la influencia de la endogamia no se limita solamente a este aspecto señalado. Ésta se intensifica si además la pareja trabaja en el mismo centro y un miembro pertenece al equipo directivo.

Los maestros y las maestras tienen una probabilidad de un 31% de trabajar en el mismo centro (infantil, primaria y secundaria). Dicha probabilidad es un hecho real para

Tabla 3.
Participación en el equipo directivo según sexo

Ocupación de las Parejas	Equipos Directivos					
	Maestras		Maestros		Total	
	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Enseñanza Primaria	6,7	13	20	39	26,7	52
Enseñanza Secundaria	4,6	9	3,6	7	8,2	16
Universidad	0,5	1	---	0	0,5	1
Otras situaciones dentro de la enseñanza	1	2	8,7	17	9,7	19
Otras profesiones	19,5	136	35,4	248	54,9	384
Total	32,3	161	67,7	311	100	472

Fuente: Elaboración propia.

el 9% y el 22% no está desempeñando su función docente en el mismo colegio. En el siguiente cuadro podemos apreciar los porcentajes de maestros y maestras que forman parte y no forman parte del equipo directivo, y si coinciden o no en el mismo centro que sus respectivas parejas (tabla 4).

Trabajar en el mismo centro y participar en el equipo directivo no tiene mayor incidencia para los maestros, presentando similares porcentajes tanto si forman parte del equipo directivo como si no participan en él. Sin embargo, no se puede decir lo mismo en el caso de las maestras, es decir, es mayor la tendencia a trabajar en el mismo centro que sus consortes, pero no siendo componentes de dicho equipo, o su participación es mayor en el equipo directivo cuando no trabajan en el mismo centro que sus parejas. En definitiva, estar en el mismo centro que sus correspondientes parejas parece no favorecer a las mujeres a ocupar los puestos de dirección u otros cargos unipersonales:

La pareja que te he comentado antes, él salió de director para ocupar un puesto importante en la Delegación. Y ella entonces se metió no en la dirección, jefa de estudios. De alguna manera le contagió a ella ese gusto por... (Ghibli, maestra, p. 6)

La participación de las maestras en los equipos directivos es aún menor cuando sus consortes pertenecen al mismo ámbito profesional, mostrando la existencia de una situación implícita entre las parejas endogámicas, que reproduce en la escuela la división de funciones según el sexo. Así, la mujer se encargaría del trabajo en el aula y del trabajo en la casa, y el hombre del trabajo en el aula y en puestos de responsabilidad:

Tabla 4
Participación en los equipos directivos de las parejas homogámicas con destino profesional en el mismo y en distinto centro

	Forma usted parte del equipo directivo							
	Sí				No			
	Su pareja trabaja en el mismo centro				Su pareja trabaja en el mismo centro			
	Sí		No		Sí		No	
	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Mujeres	0,4	4	2	19	4,1	39	9,2	88
Hombres	2,1	20	3,6	35	2,4	23	7,2	69
Total	2,5	24	5,6	54	6,5	62	16,4	157

Fuente: Elaboración propia.

Por el rol mismo que les hemos hecho jugar nosotros tanto a los hombres como a las mujeres, o sea, como siempre son los hombres los que mandan, les dejamos que organicen, el enfrentamiento con padres, que no es lo mismo un hombre que una mujer, ¡todavía! tenemos esas mentalidades. Entonces hacemos que se perpetúen más. (...) Como ellas organizan su clase, llevan su trabajo, organizan su casa y llevan todos esos papeles... Yo creo que sí que los perpetuamos en ese papel, ¡bueno! que se lo ampliamos. (Aestas, maestra, p. 3)

A la luz de los datos y teniendo en cuenta la división sexual del trabajo es más difícil la presencia de las maestras en los equipos directivos. Dificultad que se ve acrecentada si su cónyuge es maestro, ya que siendo mayor la probabilidad de que sean ellos los que participen en dichos equipos, limita la presencia del otro miembro de la pareja, en nuestro caso de las mujeres, ya que la inversión de tiempo que se realiza en el centro debe ser compensado por la otra persona dedicando el tiempo que se necesita en el ámbito doméstico. Esto además reduce las posibilidades de que ambos miembros formen parte del equipo directivo:

La compañera no es que no estuviera interesada pero el marido era jefe de estudios y entonces ocupar cargo él y ocupar cargo ella cuando se tienen niños pequeños pues es un poco complicado. Ocupar un cargo supone echar más horas de trabajo fuera del horario escolar... y entonces ella decide que no acepta formar parte del equipo directivo, entonces no hay nada más que hombres (Blizzard, exdirector, p. 1)

Las parejas endogámicas reflejan un reparto implícito como resultado de trasladar a la escuela la división y diferenciación sexual de funciones del ámbito familiar, reparto no equitativo que lo reproduce, y un obstáculo para establecer relaciones igualitarias entre los dos miembros de la pareja (Alberdi, 1990):

No sé, yo pienso que a lo mejor porque piensa que las mujeres tienen más tiempo. Quizás por sus labores que no..., se dedican más a lo que es la parte burocrática y parece ser que yo como estoy más ocupada en casa que tendré cosas que hacer, pues tú que eres hombre o parece ser que el hombre puede ser el que se enfrente ante una administración, ante algo. (...) ... yo creo que ha sido eso, que como la mujer se ha dedicado más a los hijos y a estar trabajando, pero tan válido es una mujer como un hombre, pero ha sido el hombre por eso... (...) él se enfrenta más a solucionar problemas, parece como que le quieren dar esa distribución de poderes, y decir bueno yo como mujer me dedico nada más que a la docencia y tú que eres maestro puedes hacer esto... (Burane, directora, p. 6)

Oye, pues están tan cómodos: nadie les tose, nadie les manda, que es lo que a los hombres no les gusta, ganan 20.000 pesetas más, están disculpados ante sus mujeres si no quieren estar en su casa, si no les quieren ayudar y tal...; porque ellos son los directores..., y "oye, está muy bien", y está bien visto como hombres..., está muy bien visto... (Harmattan, directora, p. 30)

Este reparto de los papeles masculinos y femeninos hace que la esfera privada sea otorgada a las mujeres y la esfera pública a los hombres: las transacciones importantes, la representación de la familia, la política, las finanzas, los puestos de responsabilidad, etc. “Esta es una restricción importante a la posibilidad de intervención de las mujeres en la vida económica directamente relacionada con la división del trabajo según el género, tiene que ver con el convenio social generalizado de que el trabajo de casa (tareas domésticas y asistencia a la familia) corresponde a las mujeres y el trabajo fuera de casa (profesional y remunerado) corresponde a los hombres” (Vaz, 1994: 27). Los campos de actuación según el género quedan así, tanto espacialmente como económicamente, bien delimitados. La división del trabajo condiciona, de forma significativa, el acceso de las mujeres a puestos de poder y restringe, por tanto, las posibilidades de desempeñar cargos directivos, ya que, por un lado, al obligarlas a ser las responsables del trabajo doméstico, disponen de menos tiempo, el cual es un bien necesario para el desarrollo de la carrera profesional; y por otro, la socialización en comportamientos, valores, actitudes, deseos, etc. según el género también hace que las mujeres tengan menor tendencia a asumir actitudes y formas de comportamiento, como el deseo de competir, para las que no han sido preparadas (Astelarra, 1986), al tiempo que consideran que tienen otras responsabilidades más importantes, como la atención a los hijos. Y esta competición difícilmente tendrá lugar cuando el oponente es el marido.

Los mecanismos discriminatorios suelen ser diversos. El más generalizado, y que trata de ocultar la discriminación, es plantear ésta en términos de capacidad, es decir, alegando que no están suficientemente preparadas, y como escribe Astelarra (1990: 18): “no existen formas objetivas de medir esta preparación (examen, oposición, etc.)”. En este sentido Mercedes Sánchez-Apellániz (1997) señala que los directivos masculinos de empresas siguen considerando a las mujeres menos aptas para el desarrollo de tareas directivas. Sin embargo, en las escuelas esta idea ha sido invertida, utilizándose valoraciones más sutiles, (“son más listas”), que explican la exclusión de las maestras en los equipos directivos. Valoraciones que no están al margen de lo que se ha denominado lo *políticamente correcto*, y que más que potenciar la participación de las mujeres en los equipos directivos la inhiben.

Distintas autoras ya evidenciaron que el concepto de “cualificación” (mecanismo más utilizado para establecer desigualdades) estaba construido socialmente. “De acuerdo a ello, se puede hablar, por una parte, de cualificaciones formales, que serían las adquiridas en el mercado o en el puesto de trabajo, respecto a las cuales muchas mujeres quedan excluidas de trabajos cualificados porque han tenido más dificultades que los hombres para realizar determinados aprendizajes formales. Por otra parte, existen las cualificaciones informales o tácitas que en el caso de las mujeres se refieren a aquellas que se adquieren en la familia y permiten que las mujeres realicen trabajos que implican competencias complejas, pero que, sin embargo, no se designan como cualificaciones, por lo que el mercado no las reconoce” (Carrasco, 1996: 36), y por tanto no las valora. Es decir, el capital cultural de las mujeres no es válido en el espacio público, teniendo que adquirir la validez de lo institucionalizado:

... Casi siempre en la educación los cargos directivos los han asumido más los hombres que las mujeres. Y creo que la razón de fondo es que la mujer, por su mentalidad ha querido en primer lugar menos conflictos, es más práctica, va más a lo práctico y no ha querido conflictos, de hecho toda la historia de la mujer es la que tiene que arreglar conflictos, porque en la casa de alguna forma media entre hijos y padres, es la que quita... Luego sus obligaciones. Pertenecer a un equipo directivo exige, además de las horas de dedicación, otras horas complementarias. Las mujeres, como la casa ha sido un factor bastante preocupante para ellas, la organización de la casa, trabajarán o no los maridos, ha caído en ellas bastante de ese trabajo, y ellas se sentían con menos tiempo y posibilidades de ocupar puestos directivos, y lo dejaban en manos de los hombres. Y eso ha venido siendo casi un hábito, que no quiere decir que no las haya. (Mistral, director, p. 3)

Los papeles y los espacios están diferenciados: las mujeres en el llamado espacio privado y los hombres en el espacio público. Por ello, se ignora que las mujeres puedan llegar a ser igualmente directoras que los hombres por su continuada implicación activa en la esfera doméstica, que les proporciona una amplia experiencia en gestionar economía, conflictos y demandas contradictorias, enseñar, guiar, informar, etc., como así lo reconocen distintos maestros y maestras. Si embargo, la separación tajante y objetivo de las funciones en cada uno de los espacios elimina todo el saber, todo el capital cultural y la experiencia de las mujeres:

... Yo creo que a partir de ahora, cada día, la diferencia se va a ir disipando, y cabe la posibilidad de que dentro de unos años haya incluso más mujeres en equipos directivos que hombres. Lo digo porque será que llevamos menos tiempo o porque a la hora de organizarnos sabemos organizarnos mejor, estamos ya muy acostumbradas desde pequeñas a ser responsables y a organizar (me refiero a nivel familiar, ¿no?)... (Xaloc, directora, p. 24)

... yo pienso que, claro, serán tan buenos los hombres en la dirección como las mujeres, pero las mujeres son muy sensibles. Cuando hay un problema las mujeres son más sensibles, quizás solucionen las cosas de una manera... No sé, a mi me gustan más los equipos directivos formados por mujeres. Las mujeres se fijan mucho en los detalles para la organización de cosas, son más sensibles a la hora de resolver un problema..., con esto no quiero decir que no sean enérgicas, pero (son) más sensibles,... (...) ... considero que a la hora de solucionar un problema la sensibilidad, la forma de hacerlo, las palabras..., porque tú puedes estar diciendo lo mismo y..., la persona se puede creer que la estás insultando... Yo veo que las mujeres son más delicadas, en una palabra, tienen más delicadeza a la hora...; ¡ojo!, esto es una cosa muy personal porque habrá directores que serán supersensibles y superdelicados y todo, pero los hombres suelen ser más serios, más rectos..., no más rectos sino a la hora de decir las cosas así de una forma más seria... (Atabulus, exdirectora, pp. 17-18)

f) Las maestras ejercen de directoras a la sombra.

Los maestros que son directores y cuyas cónyuges son maestras, encuentran otro tipo de apoyo personal y profesional al conocer sus compañeras la micropolítica de la

escuela, viéndose potenciado este apoyo si trabajan en el mismo centro por la labor que realizan entre bastidores. Igualmente ocurre en otros campos profesionales como el de la política, en el que “gran parte del trabajo entre bastidores corre a cargo de las mujeres” (Ricklander, 1993: 228). Por ello, “muchas veces las relaciones de poder y mujeres están ocultas en redes de relaciones familiares y sociales, y su invisibilidad hace que se desconozcan” (García de León, 1994: 118), y por tanto, no se reconozcan.

Esta situación en la que la pareja trabaja en el mismo centro, siendo él quien participa en el equipo directivo, lleva a excluir a ella de dicho equipo, otra forma de reproducir la segregación vertical. Esta exclusión se realizaría a través de dos mecanismos. Uno, mediante una exclusión que es la inclusión anónima, en la sombra, ya que ellas les asesoran, recuerdan, sugieren, etc. Esta vía además refleja otra estrategia de buscar y asegurar la distinción, hacerla más evidente cuando se trabaja en el mismo centro:

Hombre, pues mira, ahí afecta que la mujer, que en este caso no está en la dirección, eso lo he vivido en dos centros, en este y en el otro que estuve, eran los dos directores y ellas maestras, (...) además en los dos casos que he visto me he dado cuenta que realmente son el cerebro, o sea, que el marido está puesto y actúa, es el director, pero la mente pensante es la consorte. Y eso se da mucho, no ya solo en... (Harmattan, directora, p. 61)

Entrevistadora: ¿Y ella plantearse estar en el equipo directivo?

Director: No, ella es..., si ella bastante tiene con el asesoramiento ya personalizado fuera de aquí, ella normalmente lo que quiere para ti es lo mejor, y entonces pues las veces que metes la pata, y esto porque la metes muchas veces al día, son muchas horas, “mira que por aquí no, hay que ir por aquí, no estás viendo que esto, no estás viendo que lo otro”, es un director con cuatro ojos.

Entrevistadora: ¿En ese sentido ha sido una gran ayuda?

Director: Sí, claro, claro, hasta recuerda muchas cosas, en ese aspecto es muy bueno. (Terral, director, p. 25)

No solamente trabajar en el mismo centro ha facilitado lo que denominan la *comodidad doméstica* de los directores, sino que también se ha visto potenciada la vida profesional, tanto en el ámbito docente como en el de la dirección:

... en el ámbito profesional se potencia mucho, porque hemos llevado cursos paralelos, de niños pequeños, hemos programado juntos, y dos cabezas piensan más que una, y al nivel de dirección ayuda mucho porque es un pepito grillo.

Entrevistadora: ¿Cómo un pepito grillo?

Director: Si te equivocas, es un poco la asesora de imagen, porque al ser maestra y mujer, normalmente no quiere que su marido fracase o que el marido tenga esto, entonces pues es un buen comodín, ayuda bastante. (Terral, director, p. 1)

Un segundo mecanismo de exclusión se basa en considerar la endogamia en el equipo directivo del mismo centro como algo que no es bien visto, al entender que hay una mayor

complicidad y un beneficio propio. Tal ha sido la experiencia de este maestro, en el que director y secretaria eran pareja:

Mal porque..., es igual que si los órganos del poder son del mismo partido: uno se tapa al otro. Quieras que no, tanto secretarios como jefe de estudios tienen que ser afines al director, pero afines hasta cierto límite, ¿no?, pero no hasta el límite que tengan que taparse uno al otro. (Poniente, maestro, p. 19)

Las distintas maestras y maestros no han coincidido a lo largo de la experiencia profesional, exceptuando varios casos, con parejas homogámicas en las que ambos miembros participen en el equipo directivo, si bien sí han conocido casos en distintos centros en los que él era director y ella maestra. Con menor frecuencia varias personas han vivido la situación inversa, no dando lugar al mismo tipo de reacciones y relaciones entre compañeros y compañeras, recordándose constantemente que el diferente reparto sexual en el marco de la pareja ha sido quebrantado, donde son castigadas a no implicarse, a no dar su punto de vista porque el centro de atención varía. Ya no son los argumentos o aportaciones, sino la posición de quienes las dan:

No (me gustaría trabajar en el mismo centro que mi pareja), y ahora menos. Y ahora menos. ... Porque eso también te lo digo: mujeres de directores, toda la vida en el mismo colegio y sin rechistar en un claustro y si ha hablado ha sido para apoyar al marido... De eso sí hay mucho, pero maridos de directoras en el mismo centro no conozco ninguno, porque normalmente, cuando ya han aguantado unos cuantos años, piden traslado. (...) Porque además suele haber cachondeo. Así como en el otro caso no lo hay, porque se acepta de entrada... La mentalidad sigue ahí, eh. Así en el otro caso no se manifiesta ni nada, que todo el mundo lo ve normal que el director sea él. Lo hemos dicho antes. Pues en el caso de que sea ella la directora o la jefe de estudios y haya dicho pues unas normas o algo a seguir, ya el cachondeo es supremo: "Oye fulano, que ha dicho la jefe de estudios que eso no se puede hacer"... Un machaconeo constante. O sea, que aún suponiendo que la persona lo acepte y lo lleve muy bien porque el tío es un tío democrático, que ve muy bien la labor de su mujer... Porque yo por ejemplo, mi marido ve muy bien la labor mía y es el primero que me anima... Pero eso es muy diferente a que te estén machacando y diciendo: "Oye, que estás haciendo no sé qué y la directora ha dicho que no... Oye,..." (Eso) la mentalidad del hombre no lo aguanta. No por ella sino porque tiene que estar soportando también la pesadez de los demás, y no pocas. (Xaloc, directora, p. 32)

Quizás, es un caso de ellos, que él ocupaba cargo directivo y la mujer no, quizá, en algunos momentos de tensión, él era director y ella no tenía ningún cargo, quizás en los claustros se ha notado un poco que ella estaba violenta. Al tener un cargo a veces las críticas van esa persona, entonces ella estaba un poco violenta, y claro sin poder intervenir, porque claro tú no puedes intervenir, porque te dirían 'tú cállate porque es tu marido y no vas a defenderlo', entonces ha sido una situación violenta para ella... se encontraba molesta... (Ghibli, maestra, p. 5)

g) Anula capacidades de las maestras al no ser vistas como iguales.

Es poco frecuente, como ya hemos comentado, el hecho de que haya parejas en el mismo centro y al mismo tiempo participando ambos miembros en el equipo directivo. Esta situación no tiene buena aceptación, ya que se considera que es un abuso de poder, no planteándose la capacidad de la persona para desempeñar el cargo. Sin embargo, no se habla de abuso cuando se proponen amigos, o se comenta que para formar un equipo debe de haber afinidad, por otra parte muy loable, entre los componentes del equipo. Y por qué no se tiene esta consideración de afinidad con la pareja; porque es percibida, en primer lugar, como pareja no profesional de la enseñanza y, en segundo lugar, por la existencia de esta visión de abuso de poder. Ambas razones conllevan no proponerlas para cargos directivos:

No, no y yo creo que eso está hasta mal visto por los compañeros, no es lógico,... una cuñada que se ha dado el caso ..., esto parece tu cortijo, no es normal. (...) Yo personalmente lo cuido mucho, que no haya eso, la acaparación de puestos. (Terral, director, p. 25)

No. Puede ser que la gente que haya a tu alrededor piense que lo quieres acaparar todo, el hecho de que un matrimonio, uno sea director y el otro sea jefe de estudios o secretario, parece que le está quitando terreno a los demás compañeros ¿no? ... Se puede ver como un intento de acaparar el poder, la toma de decisiones, la forma de hacer las cosas ... (Chinook, maestro, p. 5)

Sin embargo, llevar dieciocho años más tres que le restan aún de la última candidatura, como es el caso de un director, y otros muchos que permanecen años y años en la dirección, no es considerado acaparación de puestos, y ni siquiera hay una alusión a que esta situación ya excluye en mayor medida a las maestras cuyas parejas desempeñan un puesto directivo:

... si no fuese director perfectamente le diría preséntate mi apoyo ya lo tienes, lo que me pidas ya lo tienes... (Terral, director, p. 21)

Entrevistadora: ¿Tú pareja se ha planteado alguna vez pertenecer al equipo directivo?

Director: Mientras que esté yo aquí no⁶.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Director: Pues porque yo soy totalmente contrario a eso, estaría habiendo una relación de poder, y no estoy de acuerdo con ella, cuando llegué yo no estoy de acuerdo con ella, yo podía haberla ayudado, haberla puesto en sitios tranquila, incluso remunerados, pero mientras que esté conmigo no lo hará, no por falta de capacidad, sino porque me parece que la ocupación de poder ese no es buena.

Entrevistadora: Mientras que tú estés como...

⁶ Llevan trabajando en los mismos centros más de veinte años.

Director: Director, cuando yo sea maestro normal que ella acceda a lo que quiera, que se meta en donde que quiera, pero yo nunca la nombraré, ni en mi equipo, ni en los otros cargos que yo estoy disponiendo como administrador de comedor u otras cosas que dé. (Terral, director, p. 24)

Además de ser percibida esta situación como problemática en los centros, se está pasando por alto la tradicional división sexual del trabajo:

No, no conozco ningún caso. Eso podía tener más connotaciones posiblemente, todavía más problemas en el centro... Y bueno, conlleva más trabajo, pues si hay uno solo, el otro puede encargarse más de la familia, de la casa. (Virazón, maestro, p. 5)

No. Ni se lo ha planteado ni se lo va a plantear. Ni quería ella ni quería yo serlo, porque son horas que se le quitan..., nosotros somos unas personas que estamos muy unidos, nos llevamos muy bien y eso egoístamente le quita tiempo a la familia, a mis hijos, a mi.... y eso hace que tenga que dedicarle mucho, mucho más tiempo a esto... (Haboob, exdirector, p. 5)

Como señala Carole Pateman (1995: 50) “aún se elevan voces que proclaman que el lugar social propio de la mujer es el mundo privado de la familia y una multitud de sanciones legales y sociales se han aplicado en mantener a las mujeres en este ámbito, cuidando de concentrar la mente en las relaciones familiares”.

Al mismo tiempo, otro obstáculo es la resistencia de una gran parte de los hombres a que las mujeres ocupen lo que hasta ahora ha sido su espacio. Además, “como han sido educados en el convencimiento de su superioridad, difícilmente puedan aceptar, desde el punto de vista ideológico, que las personas del denominado sexo “débil” sean sus iguales y, por tanto, que estén presentes en todos los niveles de la jerarquía social” (Bustelo, 1994: 143), y sean ellas las responsables de la dirección, por lo que difícilmente entrarán en un espacio en el que no serán bien recibidas. Las maestras aplican un saber práctico al no aspirar a la dirección, “una forma de realismo: intuir que van a ser discriminadas, que se les va a exigir más que a los hombres, dándoseles, en cambio, los peores puestos y recompensas. Se trata de una autoalimentación de los dominados, de su justificada no competición en un juego trucado” (García de León, 2002: 66).

... Si el hombre manda, manda; y no puede poner a la mujer por igual. (Khamsin, directora, p. 14)
... siempre han sido los hombres los que más promocionan, los que más ocupan puestos, ... de todas formas lo de los puestos no es que estén ocupándolos ahora, sino que también tendríamos que mirar la historia de los puestos. Los hombres han ocupado los puestos siempre. Es ahora cuando nos van dejando pequeñas parcelas, y con todo y con eso tú ves compañeros que cuando hablan contigo (me refiero directores) te están hablando como diciendo: “¿Qué quieres?, si es que ya aprenderás, pero entiéndelo...!”. Como diciendo: “Oye, que es que te has metido demasiado hondo. Espérate que esto no era tampoco terreno vuestro”. O sea que estos comentarios así... un poco por encima, que no se noten mucho, pero si eres medianamente inteligente... (Xaloc, directora, p. 27)

Si todas piensan como yo, su familia es lo más importante. De hecho, antes hemos tenido una directora y en poco la matan entre todos, porque había muchos problemas y los hombres tienen más ambiciones y fue un lío... Y luego su casa y todo. La mujer lo hacía bien, pero es que esto, aquí se dieron una serie de problemas que precisamente los causaron los que están ahora en el equipo directivo, que querían hacer ellos, querían pasar ellos a directores y a la pobre poco y la matan... Por eso, es muy complejo y tienes que estar bien con todos, y su marido desatendido... (Bora, maestra, p. 6)

Sin embargo, hemos encontrado una excepción en el caso de una directora que, transcurrido un primer año de mandato, su pareja entra a formar parte del equipo directivo. Es una excepción por la situación y por el procedimiento de elección, ya que se pidió opinión al claustro para el nombramiento de los tres cargos unipersonales que conforman el equipo directivo:

Bien, porque yo siempre he mantenido la diferencia entre lo que es la vida personal y la vida profesional. Cuesta trabajo, no voy a decir que no cuesta trabajo, porque realmente a la hora de opinar en un claustro él ha votado en positivo y yo en negativo, si no hemos estado de acuerdo... o sea que él tuviera su punto de vista no va a ser el mío, eso a veces cuesta un poquillo más de ... pero tampoco, nos hemos respetado en ese aspecto. (...)... Tal vez, yo la primera decisión que tomé me costó trabajo, me costó trabajo porque tuvimos que romper ese hielo, pero una cosa es esto y otra lo otro... eso es fundamental dejarlo claro cuando se trabaja en el mismo colectivo... Efectivamente hay mucha gente que tú sabes que piensa de una manera pero como está el marido no son capaces de manifestar lo que piensan, no al revés, no el caso contrario, es la mujer la que se amolda. (Brisas, exdirectora, p. 8)

Analizados los diferentes obstáculos que la endogamia profesional presenta a las maestras para acceder a cargos directivos, hay quienes consideran que no tienen ninguna consecuencia ser pareja endogámica; es decir, en los centros no se percibe nada, no influye, tal como lo manifiesta un maestro soltero:

O yo por lo menos lo que he conocido no... Y mi hermano también es un matrimonio pedagógico y... Yo pienso que, desde el punto de vista profesional, lo que es el matrimonio no influye absolutamente nada en el colegio, en lo que es el trabajo, su trabajo. (Poniente, maestro, pp. 15)

Preguntar cómo se percibe el matrimonio pedagógico es una pregunta un tanto complicada porque puede estar sucediendo y no ser percibidas las situaciones por ser consideradas "normales". Es decir, su complejidad radica en que las percepciones de los sujetos están mediatizadas por la consideración que les merece las distintas situaciones. Situaciones que han sido naturalizadas por la costumbre, al considerar e imponer cuáles son los papeles de hombres docentes y de mujeres docentes en los distintos ámbitos de trabajo como producto de la división sexual, resultando extraño solamente aquéllos

que quebrantan la norma o la ley de la costumbre. Esta naturalización, a pesar de las denuncias recogidas anteriormente en las consecuencias de la endogamia, se aprecia cuando se habla de la toma de decisiones, la cual es muy criticada por la coincidencia generalmente de los votos, pero no se relaciona con lo que gran parte de las maestras y los maestros señalaban respecto a la anulación de las mujeres en la toma de decisiones e intervenciones públicas. Es decir, se señala como molesto aquello que directamente más afecta al sujeto que denuncia en la cotidianeidad del trabajo.

CONCLUSIONES

Atendiendo a todo lo comentado, apreciamos cómo los matrimonios endogámicos en las escuelas contribuyen a transmitir y reforzar el código de género, y resulta evidente que el fenómeno endogámico potencia en el ámbito profesional la división sexual del trabajo que pervive en el ámbito familiar.

No surge en aquél, sino que se traslada y se reproduce en éste, impidiendo una representación adecuada de la perspectiva de las mujeres en la gestión educativa; en definitiva, un déficit democrático en la organización escolar. Esta situación se produce en mayor grado en las parejas en que ambos pertenecen al Magisterio, como hemos apreciado en los cuestionarios y en las entrevistas.

Si la pareja tradicional supone un obstáculo en la participación de las maestras en los órganos unipersonales, y más concretamente en el cargo de la dirección escolar, apreciamos que el hecho de pertenecer ambos al magisterio añade dificultades que se acentúan cuando ambos miembros de la pareja trabajan en el mismo centro. Sin embargo, es superior la participación de las mujeres en los equipos directivos, aunque en ningún momento equiparable a la de los colegas masculinos, cuando sus parejas trabajan en otros ámbitos no relacionados con la educación.

En definitiva, como señala García de León (1994: 35; 2002: 60) el Magisterio “no parece brindar a las mujeres una vida profesional cotidiana de gran brillo, ni siquiera apacible, ni un techo profesional amplio. Así, pues, las mujeres eran siempre reinas del hogar y se han convertido en reinas del sistema educativo, dos reinados con poca gloria, y con más problemas que virtudes”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERDI, I. (1990), “Las mujeres españolas y la familia”, en ASTELARRA, J. (comp.), *Participación política de las mujeres*, Madrid, CIS/Siglo XXI, pp. 67-82.

ASTELARRA, J. (1986), *Las mujeres podemos. Otra visión política*, Barcelona, Icaria.

(1990), “Las mujeres y la política”, en ASTELARRA, J. (comp.), *Participación política de las mujeres*, Madrid, CIS/Siglo XXI, pp. 7-22.

- BALLARÍN, P. (1995), "Estrategias femeninas: resistencias y creación de identidades", en BALLARÍN, P. y MARTÍNEZ, C. (eds.), *Del patio a la plaza. Las mujeres en las sociedades mediterráneas*, Granada, Universidad de Granada, Instituto de Estudios de la Mujer, Colección Feminae, pp. 231-255.
- (1996), "Dulce, buena, cariñosa... en torno al modelo de madre/maestra del siglo XIX", en CALERO, I. y FERNÁNDEZ, M. D. (eds.), *El modelo femenino: ¿una alternativa al modelo patriarcal?*, Málaga, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, pp. 69-88.
- BUSTELO, C. (1994), "Papel de las mujeres en la política durante el proceso democrático: la participación en la construcción europea", en INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, *Mujer y poder*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, pp. 137-147.
- CARRASCO, C. (1996), "Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica", en RODRÍGUEZ, A.; GOÑI, B. y MAGUREGI, G. (eds.), *Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, Bakeaz, pp. 19-46.
- CORTADA, E. (1998), *Les mestres d'ascola pública a Catalunya (1857-1900), La definició d'un model profes-sional entre la domesticitat i la transgressió*, Tesis doctoral, Volum I.
- FEMINISTAS ENSEÑANTES DE MADRID (1977), "Incorporación de la mujer a la profesión de enseñante", *Cuadernos de Pedagogía*, nº 31-32, suplemento 6, pp. 53-54.
- GARCÍA DE LEÓN, M.A. (1994), *Élites discriminadas, (Sobre el poder de las mujeres)*, Barcelona, Anthropos.
- (2002), *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Madrid, Feminismos.
- GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ PERMANENT EGALITÉ DES CHANCES (1996), *Rapport interne sur la féminisation dans l'enseignement*, Bruselas, Multicopiado.
- INCIE. UNIVERSIDAD DE OVIEDO (1975), *Investigación prospectiva sobre profesorado*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2001⁷), *Las mujeres en cifras. 1996-2000*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LERENA, C. (1987), "El oficio de maestro. (Posición y papel del profesorado de primera enseñanza en España)", en LERENA, C. (ed.), *Educación y sociología en España*, Madrid, Akal, pp. 441-472.
- PATEMAN, C. (1995), *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- RICKLANDER, L. (1993), "Las mujeres y la política", en FIRTH-COZENS, J. y WEST, M.A. (comp.), *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*, Madrid, Morata, pp. 224-231.
- ROVIRA, M. y A. TOMÉ (1993), "La enseñanza, ¿una profesión femenina?", *Colección Cuadernos para la Coeducación*, Barcelona, Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma de Barcelona.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1997), *Mujeres, dirección y cultura organizacional*, Madrid, CIS, FEDEPE.

- STEEDMAN, C. (1986), "La madre concienciada. El desarrollo histórico de una pedagogía para la escuela primaria", *Revista de Educación*, nº 281, pp. 193-211.
- TAYLOR, S.J. y R.J. BOGDAN (1992), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, Paidós.
- TORRES, J. (1994), "La descualificación y recualificación del profesorado", *El currículum oculto*, Madrid, Morata, pp. 176-197.
- VAZ PINTO, M.L. (1994), "La mujer y el poder económico", en INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, *Mujer y poder*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, pp. 23-34.
- VINCENT, G. (1991), "Secretos de familia", en ARIÈS, P. y DUBY, G., *Historia de la vida privada. La vida privada en el siglo XX*, Madrid, Taurus, pp. 155-389.

RECIBIDO: 2/03/2005
ACEPTADO: 6/07/2005