

TRABAJO, FAMILIA Y PARTICIPACION SINDICAL DE LAS MAESTRAS MEXICANAS

REGINA CORTINA *

Durante el transcurso de este siglo las mujeres han constituido la mayor parte del magisterio mexicano; sin embargo, como en muchos países, han tenido un acceso limitado a los puestos de poder y dirección del sector educativo. Este artículo explora el problema del por qué las mujeres permanecen en las categorías bajas de la profesión; su objetivo es relacionar los patrones de dirección con las características del empleo en el sector educativo, para después examinar la forma en que los factores culturales y materiales del núcleo familiar interactúan con la participación de la mujer en los sindicatos políticos y en el magisterio.

México constituye un caso prometedor de estudio para entender el modo en que las alianzas entre el liderazgo y el poder en las instituciones sociales, aunados a las limitaciones que enfrentan las mujeres en su propia vida, se entrelazan para mantener la subordinación de la mujer en el campo educativo. Las profesoras de la educación pública mexicana son trabajadoras al servicio del estado sindicalizadas. Todas están organizadas en un solo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Este sindicato no sólo agrupa docentes, que son la mayoría, sino también a otros trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (SEP). El SNTE se ha convertido en la influencia dominante en cuanto a las condiciones de trabajo, la capacitación y el mejoramiento profesional del magisterio.

La organización y el funcionamiento del SNTE están integrados en forma significativa al sistema político nacional. Para los líderes sindicales de trabajadores al servicio del estado, el sindicato representa una vía de acceso al poder de la burocracia política. Debido a la estrecha relación entre el partido político dominante -el Partido Revolucionario Institucional (PRI)- y el SNTE, las características del sistema político y del reclutamiento elitista para los puestos sindicales son factores determinantes para encauzar la carrera de las mujeres y de los hombres dentro de la educación pública.

Asimismo, se debe comprender la participación femenina en el campo educativo en el contexto más amplio de las oportunidades laborales para la mujer. La oferta de trabajo para la mujer mexicana es restringida. En verdad, las mujeres constituyen la gran mayoría de aquéllos que están excluidos de la estructura formal de ocupación y de aquéllos cuyo trabajo es más inestable y peor pagado. De manera creciente, las mujeres que encuentran trabajo proceden de sectores pobres de la población y se les emplea en las ciudades para ocupaciones como el servicio doméstico o la preparación de alimentos. Recientemente, cada vez con mayor frecuencia, se da empleo a mujeres migrantes jóvenes como trabajadoras de la industria agrícola en el área rural o de las maquiladoras ubicadas a lo largo de la frontera entre México y Estados Unidos. Como Lourdes Arizpe señala, hasta la mayoría de las mujeres de clase media que trabajan en las ciudades forma parte del mercado informal de trabajo; es decir, tiene ocupación irregular e intermitente.

En la estructura formal de ocupación, para 1980, las mujeres constituyeron el 28 % de la fuerza de trabajo mexicana. No obstante, los empleos de oficinista o dependienta son relativamente pocos y en la mayoría de los casos los ocupan mujeres que tienen preparatoria o menor nivel de estudios. Sólo una pequeña minoría de las mujeres mexicanas tiene educación universitaria que le permita acceder a trabajos de tipo profesional. En cuanto al mercado de trabajo urbano, las estadísticas que muestran la norma general del empleo femenino en México señalan que las ocupaciones predominantes son el servicio doméstico, la docencia, la enfermería y la preparación de alimentos. Entre ellas, la docencia en los niveles de educación elemental y secundaria y la enfermería son las profesiones femeninas mejor pagadas en México. Dada la limitación de las oportunidades de trabajo para la mayoría de las mujeres, aquéllas que tienen empleo magisterial ocupan un lugar relativamente ventajoso en la sociedad mexicana.

Desde principios de siglo, el magisterio ha sido una profesión abierta a las mujeres. De hecho, la mayoría del alumnado de las escuelas normales, en las que se forma a los maestros, ha estado compuesto por mujeres. En

* Investigadora de la Escuela de Educación de la Universidad de Harvard.

nuestros días, el 70 % de la población estudiantil de las escuelas normales son mujeres, mientras constituyen sólo el 30 % de aquéllos que estudian la preparatoria con carácter propedéutico para la educación universitaria. Como resultado, sólo la tercera parte de los estudiantes universitarios son mujeres, y aun en ese nivel se concentran en campos tradicionalmente femeninos, como enfermería y trabajo social. En general, la política gubernamental ha hecho poco por incrementar la participación de la mujer en las instituciones educativas o por ayudarla a salir de los campos tradicionales. A pesar de esta falta de apoyo, el título de profesora, que constituye el grado educativo más común entre las mujeres de la ciudad y del campo, ha mejorado su situación en la sociedad mexicana. A unas cuantas mujeres, la profesión docente les ha servido, incluso, para lograr carreras políticas exitosas.

El magisterio ha desempeñado un papel central en la lucha de la mujer por alcanzar igualdad de derechos y mejor trato como trabajadoras. Ya en 1916, en el Primer Congreso Feminista de Yucatán, cuando las mujeres mexicanas se reunieron para discutir acerca de sus derechos políticos y sociales, gran parte de las participantes era de profesoras. Entre los asuntos que se discutieron en el Congreso, estaban el derecho a la educación de la mujer y su derecho al trabajo. Las mujeres con carrera docente también destacaron en el movimiento de los años treinta por alcanzar la cabal ciudadanía y el derecho al voto. Mas de 50 mil mujeres participaron en el Frente Único pro Derechos de la Mujer, entre 1935 y 1938. Como consecuencia de los programas correspondientes al periodo de Lázaro Cárdenas, las mujeres docentes gozan ahora de todos los beneficios sociales que consigna la ley y del mismo sueldo que el resto de trabajadores al servicio del estado sindicalizados. Sin embargo, a cuarenta años después de que se obtuvieron estos logros, la mujer ha progresado muy poco, en términos de compartir con mayor amplitud el poder para dirigir al magisterio e influir en el curso de la educación pública en México.

La siguiente interpretación de trabajo y sexo une las limitaciones externas, que enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales, a los valores culturales, familiares y personales que tienen las mujeres del campo de la educación. El propósito de esta investigación es mostrar la forma en que la política magisterial en México interactúa con la vida personal de las mujeres del sector educativo. La interpretación se hace a partir de una nueva línea de investigación, que explora los lazos que existen entre los papeles que desempeña la mujer en la familia y en el trabajo asalariado. Para explicar por qué las mujeres se encuentran preponderantemente en categorías subordinadas dentro de la fuerza de trabajo, esta aproximación analiza, de manera conjunta, los factores económicos y no económicos que reproducen tanto la subordinación de la mujer como la división del trabajo que prevalece entre el hombre y la mujer, no sólo en el trabajo asalariado, sino también en el trabajo doméstico. Continuando con esta línea de investigación, se puede entender mejor la subordinación de las mujeres como un sistema complejo de relaciones de poder que emerge de la división del trabajo doméstico entre el hombre y la mujer en el hogar, que a su vez se sustenta en las estructuras económicas y políticas de la sociedad. La división del empleo entre el hombre y la mujer se puede explicar considerando el machismo en relación con las estructuras económicas y políticas que acentúan y refuerzan las desigualdades de clase y sexo, que tienen raíces profundas en la cultura y en la ideología de la familia.

Esta perspectiva ofrece un punto de partida para la investigación sobre la subordinación femenina en el magisterio. La siguiente interpretación se centra en la Sección Novena del SNTE, que agrupa a las educadoras del nivel preescolar y a las profesoras de educación primaria. Desarrolla dos temas básicos que caracterizan el empleo de la mujer en el sector educativo. En primer término, se explora el problema de por qué la mujer no goza de igualdad de oportunidades para tener acceso a los puestos con poder de decisión o de dirección sindical, mediante el sondeo de la trayectoria de las mujeres a las que se entrevistó para este estudio examinando la relación entre su ciclo de vida y sus carreras profesionales. El segundo tema se estructura con base en las introspectivas de las mujeres que fueron entrevistadas para describir los canales de movilidad y las limitaciones que enfrentan las mujeres, ya que son muy pocas las que han llegado a alcanzar puestos directivos. Este artículo se basa primordialmente en las entrevistas personales que se hicieron a mujeres profesoras, inspectoras y funcionarias de la SEP y a líderes laborales de la Sección Novena del SNTE de la ciudad de México.

La vida familiar y las mujeres en la profesión docente

La carrera de la mayoría de los profesores mexicanos empieza en los grados inferiores; las mujeres en el nivel de preescolar o de primaria y los hombres en el nivel de primaria. Con el tiempo y la experiencia pueden avanzar lentamente, hasta llegar a ser directores de jardín de niños o de primaria y/o profesores de secundaria y, finalmente, directores de este último nivel. Después, progresan, llegan a ser inspectores de zona escolar. Posteriormente pueden seguir avanzando a puestos administrativos de la SEP o a puestos directivos del SNTE. Las carreras dentro de la SEP permiten pasar lentamente de puestos inferiores a otros de mayor responsabilidad. Sólo unas cuantas mujeres llegan a los niveles altos de la SEP y, generalmente, están respaldadas por antecedentes universitarios. La mayoría de los profesores, hombres o mujeres, no tienen el grado universitario que se necesita para ocupar los puestos de alto nivel de la SEP. En cuanto a los líderes laborales, hay dos trayectorias. Algunos siguen una carrera administrativa en la educación pública y posteriormente los llaman o se deciden a participar más activamente en las acciones sindicales. Otros siguen una carrera política dentro del sindicato.

Como la mayoría de las profesoras de México, las mujeres, cuyas historias se describen a continuación, proceden de un contexto de clase media urbana. Su origen familiar influyó en las oportunidades educativas que se les presentaron y es una variable importante para explicar su situación en el mercado de trabajo en el momento en que se realizó la entrevista. 18 de las 22 mujeres entrevistadas nacieron en la ciudad de México y el resto en diferentes capitales de estado. 15 de ellas iniciaron su carrera como profesoras de primaria y siete como educadoras de preescolar. Cinco de ellas continuaron trabajando en el nivel que comenzaron, porque así lo decidieron, y 10 de ellas hace tiempo que dejaron el aula para cumplir funciones administrativas o ser representantes sindicales de su nivel. Aquellas mujeres que dejaron la fuerza de trabajo por el matrimonio o la maternidad no se consideran en esta muestra de mujeres profesoras.

Las mujeres entrevistadas tenían un patrón de participación en el magisterio de toda la vida. Cinco de ellas tenían más de 30 años de servicio, edad superior a la necesaria para jubilarse, lo que representa una opción para quienes alcanzan 30 años de antigüedad. 10 de ellas tenían más de 20 años de servicio, y siete, aproximadamente, 10 años de antigüedad. Estos largos periodos de servicio reflejaron una edad promedio de 40 a 45 años, característica de las funcionarias administrativas y de las representantes sindicales; normalmente las docentes son más jóvenes. En virtud de que el sistema hace tanto énfasis en la antigüedad como criterio de promoción, los años de experiencia explican variaciones importantes de la situación de esas mujeres en el sistema. La semejanza más sobresaliente que se percibió a partir de sus relatos fue que, a excepción de dos, todas se formaron en escuelas normales públicas.

18 de las mujeres dijeron haber ingresado al magisterio por falta de recursos económicos, para aprovechar otras oportunidades educativas, o argumentaron haber seleccionado la docencia, debido a presiones familiares. Tres de ellas dijeron que hubieran preferido entrar a la universidad. Después de su experiencia común en las normales básicas, la participación en el magisterio de las mujeres entrevistadas se desarrolló de diferente manera. 17 de ellas continuaron su educación. Cinco fueron a la universidad, después de la normal básica, mientras que las otras 17 siguieron el camino habitual del magisterio. Ocho continuaron su educación en las instituciones formadoras de docentes, bien en la Escuela Normal Superior, bien en cursos posteriores de la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio, o bien en el sistema de educación a distancia (SEAD) de la Universidad Pedagógica Nacional. Al momento de la entrevista, cuatro de las mujeres eran aún estudiantes de tiempo parcial del SEAD.

En México, el estado civil influye fuertemente en la participación de la mujer en el mercado urbano de trabajo. La proporción más alta de participación se encontró entre las mujeres que están divorciadas o separadas; la siguiente entre las mujeres solteras y la proporción más pequeña entre aquéllas que estaban casadas o vivían en unión libre. Cuando se realizaron las entrevistas, 40 % de las entrevistadas eran casadas. Del 60 % restante, la mitad no se había casado nunca y la otra mitad era de divorciadas con hijos. Existe una relación estrecha entre el estado civil de las mujeres y el progreso de sus carreras. De las mujeres entrevistadas que permanecieron o avanzaron en su profesión, 40 % estaban divorciadas o separadas. Estas mujeres que se convirtieron en jefes de familia fueron las que mostraron mayor dedicación a su trabajo, primordialmente

porque necesitaban trabajar para mantener a sus hijos (y todas ellas tenían hijos). Estas mujeres pudieron alcanzar los puestos directivos más prominentes en la SEP y en el SNTE.

Entre las entrevistadas, las solteras constituyeron el siguiente estrato de mujeres que dejaron al grupo para ocupar puestos con poder de decisión. Este grupo de mujeres de la muestra se caracterizó por ser más joven en promedio, por haber recibido más educación y por tener más tiempo libre para dedicar a su carrera. El grupo más pequeño de mujeres que tuvieron acceso a puestos con poder de decisión está compuesto por casadas. Es interesante hacer notar que la mayoría de las mujeres de este grupo de la muestra no tenía hijos. Las diferencias de estado civil guardan cierta relación con el nivel educativo de las mujeres profesionistas, que a su vez generalmente se relaciona con su avance profesional. Entre las cinco mujeres que asistieron a la universidad, cuatro eran solteras y una casada sin hijos. Para la mayoría de las mujeres entrevistadas, la posibilidad de obtener un grado universitario probablemente disminuyó cuando se casaron o tuvieron hijos. Estas mujeres tuvieron que continuar su educación a un ritmo más lento en las instituciones formadoras de docentes o en sistemas abiertos.

Para las mujeres de la muestra casadas o divorciadas que tenían hijos, las responsabilidades familiares, aunadas a sus carreras profesionales, hacían que vivieran una doble vida, sin contar con que carecían de los medios adecuados para reducir las presiones de ambas. Sólo tres de las 10 mujeres que tenían hijos interrumpieron su trabajo durante unos cuantos años, cuando sus hijos eran pequeños. A pesar de que todas ellas fueron capaces de combinar sus responsabilidades familiares con su vida profesional, la mayoría no pudo contar con el servicio gratuito de guardería que proporciona la SEP para educar a sus hijos. Una de las quejas expresadas en las entrevistas señala que las guarderías diurnas tienen un horario rígido y que con frecuencia no podían ajustarse a él, especialmente cuando las mujeres habían destacado y por consiguiente tenían que cumplir actividades fijas, asistir a juntas o permanecer en la oficina fuera de los horarios normales de trabajo. La mayoría de las mujeres entrevistadas hacía uso del apoyo informal que proporcionan los parientes o pagaba servicio doméstico. Entre las mujeres divorciadas, la mitad de ellas contaba con servicio doméstico; de los casos restantes, las mujeres divorciadas regresaron con sus hijos a la casa de sus padres, de modo que su madre o su abuela pudieran ayudarlas en el cuidado de sus hijos. Sólo una mujer informó que sola había podido hacerse cargo de sus hijos, al dejar de trabajar, para reanudar su trabajo hasta que sus hijos entraron a la escuela.

De acuerdo con la forma en que lo ven las mujeres entrevistadas, una de las limitaciones más serias para avanzar profesionalmente radica en que, mientras la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado, no se ha registrado un incremento compensatorio en la participación del hombre en los quehaceres domésticos. La mitad de las mujeres entrevistadas tenían niños en casa; el promedio tenía una familia pequeña de dos hijos cada una. Todas las mujeres de este grupo se lamentaron de no haber podido tener la oportunidad de compartir las responsabilidades de ama de casa. Aquéllas que estaban divorciadas destacaron que nunca habían recibido el apoyo de sus ex maridos en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Sus esposos se habían opuesto a que se involucraran en el magisterio y su participación profesional continua contribuyó a la separación o al divorcio. Aquéllas que aún estaban casadas, aun cuando habían enfrentado la oposición de sus maridos, habían podido solucionarlo dentro del matrimonio y continuaban trabajando. No obstante, estas mujeres, que pudieron llegar a un acuerdo con sus esposos acerca de salir de casa a trabajar, no lograron convencerlos de que compartieran las tareas domésticas, a fin de tener tiempo y energías para progresar en su profesión.

Para las mujeres de México, ser profesora es atractivo, porque les permite contar con un trabajo de medio tiempo, que les da la oportunidad de trabajar simultáneamente en un empleo y en la casa. Además, la práctica docente les reporta un ingreso mensual fijo, prestaciones sociales y vacaciones pagadas. Sin embargo, pese a la viabilidad de combinar el trabajo con su vida familiar, las mujeres tienen escasas posibilidades de acceso a los puestos en los que se debe dedicar tiempo completo, que a su vez requerirían modificar la participación de la mujer en el trabajo doméstico. Con frecuencia se frustran las aspiraciones de las mujeres profesionistas, debido a la existencia de obligaciones impuestas por la vida familiar de México, que impiden a las mujeres aceptar nuevos ascensos, aun cuando se les ofrezcan o sean accesibles. Una profesora divorciada describió así la lucha entre ser directora con grupo y ser jefe de familia con dos niñas pequeñas:

Lo primero que hice fue renunciar a la dirección de la escuela, pues ya no quería problemas. . . Me sentía culpable del abandono de mis hijas y del bajo rendimiento de mi grupo. . . Pero no era ineptitud, sino por falta de tiempo. . . Eran muchas responsabilidades. . . Tenía a mi cargo la dirección de la escuela y un grupo de muchachos, además de mis hijas. . .

El tiempo que dedican las mujeres a su vida familiar obedece no sólo a las expectativas culturales acerca del papel femenino tradicional, sino también a la gran cantidad de tiempo que se necesita invertir en los aspectos materiales de las actividades domésticas. Los investigadores que estudian la influencia de la vida familiar sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo mexicano argumentan que la cantidad del quehacer doméstico que realiza una mujer es incompatible con numerosas actividades laborales; esta limitación es particularmente aguda para las mujeres que desean destacar en el ámbito profesional. En un estudio sobre el trabajo doméstico, Teresita de Barbieri encontró que una mujer de clase media de la ciudad de México debe invertir una cantidad enorme de tiempo en los quehaceres domésticos, si quiere conservar el nivel de vida de la familia. La participación plena de la mujer en el mercado de trabajo sólo es posible cuando el nivel salarial le permite contratar servicio doméstico. De Barbieri señala que en estos casos la participación de la mujer en la fuerza de trabajo está estrechamente vinculada con las aspiraciones personales relativas a los niveles de educación media superior y superior. En la década de los setentas, las mujeres que habían obtenido un grado universitario representaban tan sólo el 1.7 % de la fuerza de trabajo femenina de la ciudad de México. En el caso de las mujeres entrevistadas, aquellas que habían ascendido a los puestos directivos del sector educativo podían pagar servicio doméstico, porque tenían sueldos más altos. Para aquellas profesoras que habían permanecido frente a grupo, el tiempo que dedicaban a los quehaceres domésticos obstaculizaba que emplearan el tiempo requerido para ascender profesionalmente.

La situación familiar de la mujer afecta sensiblemente sus logros profesionales. Una mujer madura explicó esta relación al destacar que “las responsabilidades familiares de la mujer le impiden incorporarse de lleno al trabajo y los que se quedan son los hombres”. Tras esta percepción, se encuentra la realidad de que la jerarquía de sexo está enclavada en los significados compartidos que dan a cada cultura su identidad. La definición cultural de lo masculino y lo femenino es determinante en la distribución desproporcionada de la responsabilidad familiar entre el hombre y la mujer de la familia mexicana. Esta desigualdad es el factor que determina mayormente la tendencia de la participación laboral, porque absorbe el tiempo libre que de otro modo la mujer podría dedicar a las actividades profesionales, a la participación sindical y otras actividades fuera del hogar. Al mismo tiempo, este patrón desigual libera al hombre de su responsabilidad doméstica y le facilita su desarrollo profesional. Este patrón afecta principalmente a las mujeres que compiten con los hombres por los puestos directivos. Una mujer que había trabajado durante diez años en la SEP y que tenía un título universitario señaló:

Tener esas oportunidades requiere mucho tiempo de la mujer, porque así se acostumbra. . . Para obtener un puesto, necesitas andar muy cerca del ambiente diario; necesitas invertir tu tiempo. Las mujeres que trabajan ya no tienen tanto tiempo. . . Al hombre le queda más tiempo y, a partir de él, tiene más oportunidades. Culturalmente está mucho más permitido que el hombre llegue tarde a su casa, muy tarde, que pase muy poco tiempo con sus hijos y que casi no esté en su casa, sin que pase gran cosa. . . Al hombre no le dan remordimientos, porque a fin de cuentas de él no depende ni que estén los uniformes listos ni que esté el desayuno. . . No me interesa que me pongan en ningún puesto, porque implicaría muchísimo más tiempo del que estoy ahora, que ya es bastante. . . La esclavitud al trabajo sería mucho mayor y no me interesa.

Los hombres limitan su participación en la familia, para poder progresar profesionalmente; también éste es el caso de las mujeres que han podido ascender. La mayoría de las mujeres entrevistadas para este estudio expresó su deseo de una vida más balanceada, distinta de la de los hombres cercanos a ellas que detentaban el poder, aunque esto significa que se tardarían más en llegar a los trabajos que el hombre normalmente domina. Las mujeres que escogieron la vida familiar desean estar en familia, pero también quisieran encontrar la forma de balancear la vida familiar con la vida de trabajo. La docencia es una ocupación compatible con la vida

familiar y el trabajo doméstico de la mujer, aunque los requerimientos del progreso plantean una necesidad de tiempo mucho mayor de la que es compatible con el deseo de la mujer de conservar su vida familiar.

Además de las limitaciones que enfrenta la mujer dentro de su familia, las vías de movilidad profesional en gran medida se restringen a causa de la política del magisterio. La mayoría de los profesores se encuentra atrapada entre las élites directivas de la SEP y el SNTE y es muy poco lo que puede opinar acerca de las decisiones que se toman en torno a sus condiciones de trabajo. Asimismo, el estilo de la dirección sindical no ha favorecido a todos los docentes por igual; hecho importante, ya que el SNTE desempeña un papel fundamental en términos de la capacitación y la movilidad del magisterio. El sindicato interviene directamente en la asignación de plazas y el ascenso de los profesores. Ello podría representar una ventaja para las mujeres, si el sindicato hiciera una promoción igualitaria y realmente procurara superar las limitaciones culturales y familiares de la mujer que trabaja; sin embargo, el sistema actual, al no favorecer la participación de las bases en la toma de decisiones, no representa efectivamente los intereses de las mujeres que agrupa. El resultado es que las mujeres que tratan de ascender en el campo de la educación enfrentan limitaciones profesionales que, más que aliviar, exacerban las limitaciones que provienen de la vida familiar.

Una de las administradoras de educación primaria de la ciudad de México, que tenía más de 30 años de servicio, argumentó que antes de la administración de López Portillo (1976-1982), se daban muy pocas oportunidades a la mujer para manejar los asuntos educativos. Por el contrario, al referirse a una política más abierta al incremento de oportunidades para las mujeres, después de la Conferencia Internacional de la Mujer de 1975, señaló: “En esta administración (la de López Portillo), nos han ascendido a puestos que ni siquiera hubiéramos soñado antes.” No obstante, esta política sólo repercutió en un grupo extremadamente pequeño de mujeres con puesto directivo. Durante la administración de López Portillo, de 45 direcciones generales, sólo siete estuvieron ocupadas por mujeres, a pesar de su predominio numérico en el magisterio. Las oportunidades para que la mujer alcance niveles más altos en el sector educativo continúan siendo sumamente escasas. En ninguna parte es más clara esta realidad que en una de las organizaciones políticas más poderosas del país: El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

La mujer en la dirección del SNTE

En México, generalmente se ve al SNTE como un mundo de hombres. Muy pocas mujeres llegan a formar parte de la dirección del sindicato. Una mujer, que ha participado en la docencia desde 1929 y que ha sido supervisora durante los últimos 20 años, explica la falta de participación femenina en la dirección del sindicato en los siguientes términos: “Los hombres actúan en esferas a las que la mujer no puede asistir, porque las mujeres no han perdido el decoro y no pueden reunirse con los hombres en la cantina para tratar ciertos problemas ni ir a muchos otros lugares. Siempre ha habido una barrera que impide intervenir a las mujeres.”

Con el propósito de examinar la participación femenina en la dirección del sindicato, se profundizará en la Sección Novena del SNTE, que afilia a las educadoras de preescolar y a los profesores de primaria de la ciudad de México. Junto con la Sección Décima, que agrupa a los profesores de educación secundaria de la ciudad de México, la Sección Novena es la más grande. Las estadísticas del sindicato muestran que, en 1977-78, la Sección Novena tenía 42,918 miembros, de los cuales el 74 % eran mujeres. Durante el sexenio 1976-82, entre 25 miembros del Comité

Ejecutivo Nacional del SNTE, dos mujeres fueron elegidas para prestar sus servicios en el primer trienio y tan sólo una para el segundo. Durante los dos trienios, de los 28 miembros del Comité Ejecutivo de la Sección Novena, sólo cinco fueron mujeres.

La participación en las actividades sindicales se presenta en dos niveles: el de la base y el directivo. Debido a las condiciones históricas que dieron origen al sindicato en los años cuarentas y a que la organización se creó de arriba hacia abajo, siempre ha existido una enorme distancia entre la base y la dirección. Como en otros sindicatos mexicanos, la participación de la mayoría es limitada. Las mujeres siempre han participado desde abajo, en la base, y han mostrado una gran solidaridad con los movimientos disidentes, aun cuando la

participación femenina directa en el liderazgo de estos movimientos ha sido reducida.

La carrera de la mayoría de los líderes sindicales se inicia en el nivel escolar. Se convierten en representantes sindicales a nivel delegacional, cuando los eligen sus compañeros de trabajo en la escuela. Las delegaciones, que son las unidades sindicales más pequeñas, están organizadas por zona escolar o centro de trabajo. Después de lograr el éxito en los niveles escolar y delegacional, la sección elige a los representantes sindicales que participarán en ella activamente. La sección comprende las delegaciones de un Estado de la república o del Distrito Federal. Dentro de la sección, hay cuatro niveles de participación. En primer lugar, el Comité Ejecutivo que está formado por el secretario general de la sección y más de veinte secretarios. En segundo término, cada secretario tiene ayudantes y gestores que van a distintas oficinas gubernamentales para resolver los problemas de los profesores. En tercer lugar, los puestos de ayudante y gestor se usan como un espacio para capacitar a los futuros secretarios. Por último, se encuentran los coordinadores que son maestros directamente vinculados con las escuelas, quienes actúan como lazo entre el sindicato y los comités ejecutivos a nivel delegacional y escolar. La identificación de los líderes con la base proviene de que han salido del sistema; han experimentado lo que se siente ser docente. Llegar a estos puestos directivos consume muchos años y mucha energía. Desde el punto de vista de los líderes masculinos, al referirse a la participación de la mujer en la dirección del SNTE, un ex secretario general del sindicato dijo: “no quieren o no han querido ser electas para la dirección del sindicato”. Al mismo tiempo, una directora de escuela afirmaba: “las mujeres son las que dan a los hombres el poder político en el sindicato. A todos los líderes masculinos los han lanzado mujeres y ellos lo saben”. Una líder del sindicato resaltó que a las mujeres se les impide llegar a los puestos de responsabilidad y sólo se les da entrada a los puestos menores sin poder de decisión. No obstante, esta líder consideraba que la participación femenina en las actividades sindicales había cambiado, puesto que antes “nuestro único papel era escuchar”.

La mayoría del poder del sindicato se ha concentrado en manos de los hombres, a pesar de que las mujeres constituyen la mayoría del magisterio. Por este motivo y en razón de que se sienten incómodas por la forma en que los hombres usan su poder como líderes sindicales, las mujeres no se sienten bien recibidas en el sindicato. En verdad, tradicionalmente las mujeres no se han sentido a gusto en el sindicato y con su dirección. En las entrevistas las profesoras estuvieron de acuerdo en que los líderes sindicales estaban demasiado dispuestos a cambiar favores sexuales por servicios. Una joven que trabajaba de auxiliar en el sindicato recordaba que las profesoras más grandes constantemente le decían que “en el sindicato sólo nos faltan al respeto”. Añadió que las cosas habían cambiado para las mujeres del sindicato. Ahora, muchas mujeres jóvenes van a arreglar sus asuntos profesionales a las oficinas del sindicato, aunque a algunas de ellas todavía las acompaña su papá o su hermano.

Antiguamente, las educadoras consideraban que su trabajo era temporal o permanecían como docentes sólo hasta que se casaban o hasta antes de la maternidad. Sin embargo, tanto las líderes sindicales como las funcionarias de la SEP coincidieron en señalar que este patrón ha cambiado rápidamente, debido a la expansión de la educación pública en los últimos años y a que han disminuido las diferencias sociales entre las profesoras de primaria y las educadoras, quienes tradicionalmente provienen de estratos sociales un poco más altos. En el caso de las profesoras de primaria, por el contrario, existe un patrón ancestral de participación en el magisterio. En repetidas ocasiones, las líderes entrevistadas hicieron notar que hay diferencias entre la participación sindical de las profesoras de primaria y la de las educadoras. Entre estas últimas no ha habido una tradición de participación sindical. Una educadora líder del sindicato dijo: “Las educadoras no tienen conciencia política, porque provienen de grupos más privilegiados y no tienen conciencia de clase trabajadora.” Y añadió: “Cuando salí de la normal, ni siquiera sabía que existía un sindicato.” Aunque a las líderes y a las profesoras les gusta sentirse de la clase trabajadora, en realidad la mayoría de las que habitan en la ciudad viven en un ambiente de clase media. Su nivel educativo y sus ingresos colocan a las profesoras en la clase media.

Vanguardia Revolucionaria es normalmente el grupo de poder dominante en el sindicato. Sus miembros están estrechamente vinculados con el PRI, desde que Vanguardia tomó el poder, y el sindicato ha perdido el pluralismo que lo había caracterizado. Los miembros de Vanguardia Revolucionaria, siempre ellos, tienden a circular en los altos cargos directivos del SNTE. Desde 1972, cuando Vanguardia tomó el control de la

dirección del sindicato, los líderes han intentado cambiar la imagen que la base tiene de ellos. También han hecho esfuerzos por incrementar la participación femenina en la vida sindical, a fin de cambiar la opinión de las mujeres sobre el sindicato y hacer que se sientan a gusto cuando tienen que ir a tratar sus asuntos a las oficinas sindicales. Una líder femenil dijo que la participación de la mujer en el SNTE es muy importante, gracias a Carlos Jonguitud Barrios, presidente vitalicio de Vanguardia Revolucionaria. El le había dicho: “Ha llegado la hora de que la mujer asuma la fuerza para defender la posición femenina, la postura de las mujeres sindicalistas, de las mujeres políticas. Esto no choca con su función de madre o de docente, ni con su femineidad. . . Las mujeres pueden luchar al lado de los hombres sin perder su femineidad.”

Para describir la forma en que las mujeres se elevan a la dirección sindical, una directora de escuela dijo: “Las mujeres llegan a través de los mismos canales y con las mismas alianzas que los hombres.” Esto significa que las líderes, del mismo modo que los líderes hombres, forman parte de Vanguardia, el grupo de poder que controla al sindicato. Al igual que los hombres, las mismas mujeres se han rotado en los puestos directivos de la sección y del sindicato. Tres de las mujeres que en el momento de ser entrevistadas pertenecían al Comité Ejecutivo de la Sección Novena habían sido secretarías de la misma sección durante el trienio anterior. Las otras dos habían sido ayudantes y gestoras a quienes se había capacitado para escalar a cargos directivos. Como en el caso de los hombres, la dirección sindical las había seleccionado para ocupar estos puestos, y como la mayoría de los cuadros de Vanguardia Revolucionaria, provenían de puestos medios como directora de escuela o inspectora. Todas ellas estuvieron de acuerdo en que los hombres y las mujeres tenían una participación equitativa en el Comité Ejecutivo Seccional. Las mujeres hacían oír su voz y no las relegaban a funciones menores. Sin embargo, estas líderes no eran más que una pequeña minoría del Comité Ejecutivo que representa a una sección en la que las mujeres constituyen la gran mayoría de la base.

En la literatura que trata sobre la participación política de la mujer latinoamericana, generalmente se sostiene que la marginación femenina del poder se debe a la socialización y a los valores tradicionales de las instituciones y de la familia, que inhiben el comportamiento, sirven de barrera e impiden el incremento de la participación de la mujer en las instituciones públicas y políticas. Una líder de la Sección Novena, con la sensibilidad de una mujer que ha luchado por llegar difícilmente hasta un puesto de poder, fue más allá de la explicación de la socialización femenina, al describir su experiencia personal en el sindicato:

“Hace años, cuando empezaba a ir a la organización sindical, el ambiente no era sano. No podemos decir que ahora sea excelente. . . Esos ambientes se prestan a cosas un poco fuera del orden común. . . Por eso, en aquella época no me gustaba ir. Por ejemplo, me gustaba participar en un congreso, en una reunión académica que promoviera la organización sindical. . . , pero la participación directa no. Sentía que todavía no era el momento para que una mujer estuviera ahí. . . A veces, había ciertas faltas de respeto. Los varones que andaban allí se sentían muy líderes, muy fuertes y cometían incorrecciones. . . Pero empezó a cambiar, a mejorar, y la mujer empezó a entrar un poco más. . . Los últimos líderes han tratado de borrar esa imagen que existía de que en el sindicato no había respeto para la mujer maestra. Se ha incrementado el cariño, el buen trato, la atención hacia la mujer; se le valora mucho.”

Al describir los progresos en el tratamiento de la mujer, también habló de la limitada perspectiva de la dirección sindical y del énfasis que hace en los aspectos domésticos y en la maternidad. Por ejemplo, expresó la líder, “se hacen homenajes el 10 de mayo para las madres maestras. . . para darle el lugar que le corresponde, porque si ni entre nosotros mismos tiene su lugar, menos en el resto de la sociedad”.

La misma líder explicó la forma en que ha cambiado la estructura de las oportunidades de acceso a los cargos directivos, debido a la importancia creciente del credencialismo. “Empecé a incursionar más, pero siempre estuvo relacionado con mi papel académico. No avancé únicamente por medio de una carrera política. Esto me favoreció, porque así pude involucrarme sin necesidad de aguantar el ambiente poco sano que existía.

Como señala Peter H. Smith en su estudio acerca de la élite política de México, una forma de llegar a formar parte de ella es habiendo sido compañeros de clase, de preferencia en la Universidad Nacional Autónoma de México. La misma norma aparece en el caso de las mujeres. Mas el carácter machista de la cultura que

rodea al poder hace que cotidianamente las mujeres encuentren barreras para penetrar a esa cultura, que los hombres no tienen que enfrentar. Una secretaria de la Sección Novena del sindicato recordaba cómo, después de haber participado durante muchos años en reuniones académicas para profesores patrocinadas por el sindicato, se decidió a participar más directamente en la dirección sindical debido a la persistencia de uno de sus compañeros de la normal que en esa época era miembro del Comité Ejecutivo de la Sección Novena:

”La relación de acercamiento fue con el secretario general, porque éramos compañeros de generación. . . El me insistía: ’Te vamos a necesitar; necesitamos tu apoyo, tu orientación, que empieces a participar. . . ’ Yo le decía: ’Ya sabes cómo soy’. . . Por ejemplo, son muy fiesteros; después de un acto, hay una reunión, pero yo nunca me quedaba hasta altas horas de la noche; sólo me quedaba un rato, porque sí no cómo entraba. . . Es un mundo de hombres en el que penetrar es difícil. Si no hubiera conservado una imagen firme como lo hice. . . Pude haber sucumbido, pero creía que era mejor otra cosa; integrarme a un equipo de trabajo, tanto profesional como sindical, sin llegar a otros extremos. Y creo que lo logré.“

Por el contrario, otras líderes decidieron adaptarse al estilo de los hombres, considerándolo como un camino de ascenso profesional, mientras muchas otras mujeres se mostraron renuentes a intentarlo siquiera, aun a costa de sus aspiraciones y de su carrera. Precisamente, cuando las mujeres empezaron a tener acceso a los puestos de liderazgo del SNTE, la dirección dominada por hombres en 1977 decidió disolver el sector femenino del sindicato. Este sector había existido en todos los sindicatos de México, al igual que en el PRI, desde la administración de Cárdenas en los años treinta. El SNTE es la única organización sindical de México que ha tomado esta decisión y también es el sindicato con el porcentaje más alto de mujeres. Sin embargo, las líderes de la Sección Novena no estaban involucradas en el debate. Se disolvió el sector femenino, mas al preguntárseles al respecto, las líderes no pudieron recordar ni cuándo ni por qué ocurrió. Una de ellas explicó el motivo por el cual no debía existir un sector femenino en el sindicato: “la organización ha establecido jerarquías en función de la importancia de la lucha para todos los maestros. Por eso, no puedo luchar por mis intereses propios. . . y no puedo trabajar sólo con grupos de mujeres”.

La directiva del SNTE disolvió el sector femenino con el argumento de que si la mayoría de la base está constituida por mujeres, no necesitan un despacho separado. Esta irónica proclamación de la igualdad femenina y masculina para los asuntos del sindicato trae a colación preguntas difíciles de contestar: ¿necesitan las mujeres una representación separada?, ¿las mujeres como grupo se benefician por el ingreso de mujeres aisladas a puestos distintivos de la élite gobernante?, ¿qué papel desempeñan las profesoras en el sindicato?, ¿de qué manera las mujeres, como grupo subordinado, conquistarán poder en las instituciones existentes y en la estructura política de México? Las entrevistas a las líderes sindicales no ofrecieron ninguna prueba de que éstas estuvieran interesadas en estos problemas. Mientras tanto, a nivel del PRI, existe la preocupación de que continúe existiendo un sector femenino. Algunas de las líderes del partido piensan que la participación de la mujer no puede darse en organizaciones separadas. Otras líderes aún no están en condiciones de igualdad, por lo que necesitan una organización que las sustente.

Las pruebas que proporcionaron las entrevistas muestran que hay poca comunicación entre las líderes y las mujeres de la base. No obstante, las líderes mujeres cumplen un papel determinado en el intento de la directiva por mejorar su imagen frente a la base. Una líder recordó que Carlos Jonquitud Barrios, el presidente de Vanguardia Revolucionaria, le había dicho que “la imagen de la organización sindical cambiaría mucho, cuando la mujer entrara a participar con toda la honestidad y la entrega que lo hace”. Una líder de la oposición señaló: “Para la promoción del sindicalismo social y para su estilo de hacer política, ellos (Vanguardia) hacen que la mujer desempeñe un papel central.”

Este uso oportunista del liderazgo femenino en una institución dominada por hombres no significa que la situación de la mujer haya fracasado en su intento de cambio. La concepción tradicional de la participación política de la mujer era la de la asistencia pública voluntaria; actualmente, se les dan oportunidades reales aunque limitadas. Mas, como un líder de la oposición afirmó, “es más un trato de cortesía que de igualdad”. El primer ingreso de la mujer a la directiva, mundo de hombre como se ha asentado en repetidas ocasiones,

no ha carecido de problemas, pues como una de las mujeres entrevistadas dijo: “He estado en varios equipos de trabajo en los cuales sólo yo no era hombre. Es difícil porque ellos quieren que una siga sus pautas, en lugar de dejarnos seguir nuestro propio camino; como mujeres, necesitamos buscar nuevas formas de participación.” Siguió diciendo que sólo hay un lugar en la Sección Novena en el que la mujer debe estar, si las líderes desean conquistar más poder en los comités ejecutivos, y el lugar es el del secretario general. “Todas nosotras deseamos ese puesto, pero quién sabe si todavía no sea el momento de que la mujer llegue allí.”

Más de la mitad de las mujeres entrevistadas habían participado en actividades sindicales de una u otra formas, durante el desarrollo de su carrera. Exceptuando a las líderes de la Sección Novena, ellas habían participado fundamentalmente en reuniones académicas patrocinadas por el sindicato o a nivel delegacional. Otras habían participado en el movimiento de oposición. En su mayoría, las mujeres estaban preocupadas por su escuela y por los niños a los que atendían, pero no estaban tan interesadas por las relaciones de poder en el magisterio. Una mujer que trabajaba en la SEP recordaba que al inicio de los años setentas, cuando era profesora de primaria, para las mujeres el sindicato “era algo lejano, un grupo de maestros que se peleaban entre ellos. Cada dos o tres años, no recuerdo bien, teníamos un día libre y debíamos ir a votar. . . Nunca me interesó”. Uno de sus recuerdos se refería a una ocasión en que tenían que elegir representante de la Delegación:

“Vamos a poner al profesor aquél de la escuela de enfrente. era ponerlo a él, porque ninguna mujer quería entrarle. A nadie le atraía el puesto de delegada sindical; para todas eso era una molestia. . . Eso de estar yendo al sindicato y de estar atendiendo a todo cuanto se les ocurriera a las profesoras era una lata. . . Le hablamos al profesor de la escuela de enfrente. El encantado de que lo pusiéramos de delegado sindical. Y lo pusimos.”

Es revelador que las relaciones de sexo se expresen en el lenguaje cotidiano, al llamar a las mujeres maestras y a los hombres profesores, con una connotación de mayor status el último término.

La directiva del sindicato ha intentado construir una esfera cuidadosamente delimitada para incrementar la participación sindical de la mujer. Casi todos los esfuerzos del sindicato están orientados a atraer a las mujeres por las vías tradicionales, como la celebración del día de las madres y otro tipo de reuniones sociales. También hay una tendencia a usar al sindicato como centro de reunión para llevar a cabo actividades sociales inocuas, lo que se refleja en el número creciente de comidas y desayunos que organiza el sindicato. La mayoría de los hombres puede asistir a ellos sin ninguna restricción; sin embargo, tal participación está desencaminada, pues ha sustituido la función de las asambleas en las que se reúne a los líderes con la base para discutir asuntos laborales y de política sindical. El uso del sindicato para llevar a cabo actividades sociales ha permitido legitimar la organización, aun cuando restrinja la participación de la base en las decisiones y la política sindical. Limitar el papel de la mujer contribuye a constreñir el poder de los trabajadores en una Sección cuyos miembros en su mayoría son mujeres.

Al igual que en otros renglones, el número de mujeres que asisten al Congreso Nacional se ha incrementado en los últimos años, pero como se hace evidente al ver las fotografías, las mujeres desarrollan actividades diferentes de las de los hombres. Las mujeres sirven café, manejan micrófonos, funcionan como edecanes; papeles que muestran la restringida visión que se tiene de la participación de la mujer en la vida sindical. Esta visión conserva las funciones tradicionales de la mujer, como los quehaceres domésticos que se asocian con el hogar. “La participación de la mujer en el sindicato es decorativa”, dijo una joven profesora al referirse a los congresos sindicales. Al poner en tela de juicio estas prácticas de la cultura sindical, un líder de la oposición dijo que la directiva del sindicato tiene una “visión pervertida” de la participación femenina en la política sindical.

La intervención de la mujer en el sindicato oficialmente autorizada no es más que una parte de su participación. Las mujeres también se han involucrado activamente en los movimientos de oposición. En 1958, cuando el magisterio se manifestó en favor de la democratización del mando en el SNTE, las mujeres tuvieron una participación activa. Uno de los líderes de aquella época describió la vehemencia que caracterizaba a las

mujeres y el papel decisivo que cumplieron para lanzar el movimiento. Explicó:

“En el movimiento del 58, usábamos el término depuración sindical, con un alto contenido moral. Esto tenía un efecto especial en la masa femenina, porque tenía que ver con la lucha contra el abuso de la casta pistolero que usaba a las maestras; les daban plazas a cambio de salir con ellos; había todo ese desprecio y maltrato a las mujeres. . . Se vio un apasionamiento de la mujer en la lucha, muchas veces mayor que el del hombre, en las brigadas y en todo. Además, era a la que le costaba más, por la familia y los hijos. Cuando hicimos la guardia del 58, la gente iba allá con sus hijos y todo. Había muchas mujeres.”

Desde el final de los cincuentas, no había surgido ningún otro movimiento con un propósito similar, hasta que a fines de los años 70 los profesores disidentes crearon la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), organización que los representa y moviliza su descontento. Como lo ve la dirección sindical, si no se han presentado más movimientos de descontento generalizado en la base de la Sección Novena, es gracias al trabajo benéfico que realiza el sindicato en los planteles para minimizar las tensiones. En opinión de los líderes de la oposición, esto se debe al estrecho control que el sindicato ejerce sobre sus agremiados. Una de las Secciones en las que ha gestado una gran movilización está ubicada al norte de la ciudad de México: la Sección 36 del Valle de México. Esta Sección se encuentra enclavada en colonias de la clase trabajadora de los alrededores de la ciudad. Una profesora cuenta la historia de su participación en los movimientos que allí tienen lugar:

“la mujer del magisterio en la política tiene ahora mucha importancia. Ya no hay el miedo, el temor que existía antes. . . Yo he participado bastante fuertemente en la cuestión política. Abiertamente no, porque pienso que no tengo la misma facilidad de palabra que tienen otros compañeros. . . Yo lo veo con algunos compañeros que se lanzan a participar y ante un grupo numeroso, en un mitin o en un plantón, hablan y hablan. . . Empieza uno a criticarlos. . . Pienso que se necesita ser bastante centrado, tener muy buen conocimiento de lo que se está hablando, tener los brazos bien firmes, para poder lanzarse. Pero para eso, se requiere tiempo, preparación y yo no he tenido tiempo. . . He entrado a la cuestión política, porque estoy viendo que es necesario, porque mis ideales son éstos, porque como clase trabajadora estoy viviendo en carne propia las represiones, el salario de hambre que tenemos. . . En la escuela donde laboro actualmente todos somos disidentes. La Secretaría de Educación Pública nos otorgó una plaza de 31 horas; después, vino el sindicato y nos la quitó, dijo que no éramos merecedores de esa plaza. . . Tenemos siete años luchando para que nos devuelvan la plaza. . . Han sido muchas luchas que me han hecho participar en la política y no hacerme a un lado. . . Yo sí he participado en marchas, mítines, plantones. En el plantón de hace dos años de noviembre, ahí en la calle estuvimos tres días y dos noches, haciendo guardias, viviendo frente a los granaderos listos para atacar y desalojarnos. . . Cualquier cosa que suceda, por favor responsabilízate de mis hijas, le dije a mi mamá. Lo siento mucho, estoy defendiendo mis derechos y voy a luchar por ellos”.

Conclusión

La interpretación que se presenta en este estudio muestra la forma en que el sexo restringe las posibilidades de la mujer para avanzar en el magisterio de México. La subordinación cultural y material de la mujer en la familia refuerza y al mismo tiempo está reforzada por los procesos políticos e institucionales de dominación masculina que impiden el ascenso de las mujeres. Debido a este patrón de refuerzo mutuo, se han inmovilizado ampliamente tanto la influencia política de las profesoras como su capacidad para avanzar profesionalmente. La estructura actual del magisterio mexicano no sólo fracasa en desahogar las demandas tradicionales enraizadas en los convencionalismos de la vida familiar, sino que, además, usa al sexo femenino para conservar los patrones existentes de autoridad y control.

No obstante, se debe reconocer que las mujeres con empleo en el magisterio constituyen una especie de grupo privilegiado entre otros de mujeres trabajadoras de la sociedad mexicana. El magisterio ha proporcionado a las mujeres empleo estable en el cual ganan lo mismo que los hombres, cuando ocupan trabajos de igual categoría, aunque la mayoría de las mujeres de México ganan sensiblemente menos que los hombres, cuando tienen el mismo nivel educativo. Por otra parte, el sindicato no hace diferencias entre hombres y mujeres cuando negocia niveles salariales y prestaciones sociales. Por tanto, el agremiarse al sindicato se puede interpretar como un factor explicativo de la ventaja relativa de que gozan las mujeres del magisterio, cuando se les compara con las de otras categorías de ocupación femenina. Sin embargo, a pesar del éxito relativo que se observa en las profesoras, cuando se les compara con otras mujeres, se percibe que su sexo ha fungido como obstáculo que restringe las oportunidades de ocupación a que tienen acceso. En especial, la carencia de una política gubernamental para el incremento de las oportunidades educativas abiertas a las mujeres conforma su carrera profesional y limita su participación en los puestos de poder con capacidad de decisión.

Las percepciones actuales de las diferencias entre papeles por sexo dejan la impresión de que el poder de las mujeres como profesionistas en el campo educativo ha disminuido. Aun cuando las mujeres como grupo no están organizadas, en verdad desempeñan un papel cuidadosamente circunscrito en la composición de la política sindical. La directiva emplea los estereotipos culturales de las mujeres, cuando promueve su participación como integrantes de la base y de innumerables maneras relega a la mujer a puestos secundarios. Análogamente, a las pocas mujeres que han ascendido a los puestos de liderazgo se les ha promovido por su imagen tradicionalmente femenina de honradez y dedicación y para legitimar a la dirección del sindicato frente a la base. Al mismo tiempo que se usan los estereotipos culturales para restringir el papel profesional de las mujeres dentro del sindicato, los puestos directivos del SNTE constituyen un canal de reclutamiento político para puestos del PRI y de la burocracia política. Este canal está dominado por los hombres y es altamente competitivo. Paralelamente, los puestos de poder y con capacidad de decisión de la SEP han permanecido relativamente cerrados a las mujeres, ya que se otorgan los puestos altos de la burocracia a individuos -hombres en su mayoría- que tienen educación universitaria, además de experiencia en la cultura política del estado. Estas prácticas funcionan como un rasero que delimita la altura a la que pueden llegar las mujeres en el sistema. Reforzadas por los constreñimientos de la vida familiar, éstas son las razones de más peso que explican el hecho de que las mujeres, quienes proporcionan la mayoría de los servicios educativos, hayan tenido tan poco acceso al poder y a la dirección del magisterio.