

Violencia simbólica na dirección escolar

Pérez Varela, Noelia
Pedagogía e Didáctica
Universidade de A Coruña
noelia.pvarela@udc.es

RESUMO. Esta comunicación recompila parte dos resultados dun traballo inédito titulado "A dirección escolar en feminino: percepción dos factores que interveñen no acceso e desempeño de postos directivos en centros de ensino secundario" nas que se analizaron, entre outras cuestións, determinadas actitudes vinculadas a prexuízos de xénero coas que as directoras de seis centros de ensinanza media de Galicia se teñen que enfrontar na súa rutina laboral, o cal aumenta a dificultade do seu traballo. Considerouse que o enfoque apropiado para aprender e indagar o máximo posible sobre este fenómeno era o estudo multicaso instrumental (Stake, 2006), grazas ó cal se puido ter un coñecemento directo sobre as súas vivencias no exercicio do seu labor directivo. Adiantándonos ós resultados que se presentarán nas vindeiras liñas, é preciso sinalar que as directoras entrevistadas declararon enfrontarse a unha serie de trabas que a pesar de estar revestidas dun carácter aparentemente inocuo, afianzan as expectativas sobre o que se considera característico de mulleres e varóns á fronte de cargos de responsabilidade.

PALABRAS CLAVE: directoras, expectativas discriminatorias, rituais de exclusión, estudo multicaso instrumental

1. – Introducción

As reminiscencias patriarcais canto á posición que debe manter a muller na sociedade son moi difíciles de suprimir na nosa práctica cotiá, así como na visión que temos do mundo (Díez *et al.*, 2006). Precisamente por isto, Bourdieu sinalou que certos postos están revestidos de dificultades para as mulleres porque están feitos conforme os patróns masculinos. Se elas desexan ocupar esas posicións deberán posuír, alén das competencias que se requiren para o cargo, unhas características vinculadas a aparencia e a actitudes «para as que os varóns, en calidade de tales, xa foron adestrados (unha voz, agresividade, seguridade, a chamada autoridade natural, etc)» (Bourdieu, 2000, p. 82). E entre estes postos dos que fala Bourdieu sitúase a dirección escolar, na que a muller ten que realizar un esforzo superior que vai máis aló dos límites das atribucións directivas.

Este traballo pretende dar a coñecer determinadas prácticas que o profesorado, as familias e o alumnado manteñen coas directoras porque mostrar estas actitudes e ver as consecuencias que

levan apareladas «é tamén anormalizalas, xa que moitas veces, cando se perciben illadamente, xúlganse como intranscendentes sen avaliar o dano que producen» (Bonino, 1998, p. 16).

2. – Obxectivos

Visibilizar algunhas das dificultades que teñen actualmente as mulleres que desempeñan o posto de dirección en centros educativos de ensinanza secundaria.

3. – Metodoloxía

A investigación desenvolveuse en seis institutos de Galicia localizados en contextos semiurbanos. A razón da escolla desta temática debeuse a que segundo apuntaban as últimas estatísticas publicadas, na nosa comunidade tan só o 35,80% eran directoras en secundaria (CNIL & Instituto de la Mujer, 2012, p. 23). Por iso, considerábase necesario realizar unha investigación de carácter interpretativo que afondara nas razóns subxacentes da baixa representatividade feminina nos postos de dirección.

Recorreuse á investigación cualitativa porque esta metodoloxía permitía coñecer as percepcións e as experiencias das directoras desde a súa perspectiva persoal como axente directamente implicado. Concretamente, realizouse un estudo multicaso instrumental (Stake, 2006), que ademais de proporcionar información detallada sobre cada un dos seis casos e permitir exploralos a fondo, ó realizar unha análise cruzada sobre o conxunto de todos eles e ver as súas converxencias e diverxencias, púidose obter unha maior comprensión sobre o obxecto de estudo.

As participantes foron escollidas consonte a selección de casos típicos (Goetz & Lecompte, 1988, p. 101), estes foron os criterios: directoras de centros de ensinanza media que fosen proclives a compartir voluntariamente coa investigadora as súas experiencias acerca da acción directiva e que se instituíran como modelos relevantes do tema que se quería estudar. Estes son os pseudónimos das directoras que se empregaron para salvagardar o seu anonimato: Vitoria, Oliva, Aurora, Estefanía, Gloria e Rebeca.

Realizáronse entrevistas estruturadas abertas ás directoras (en total efectuáronse dezaseis sesións de entrevistas), levouse a cabo a observación non participante e a análise de documentos (proxecto á dirección, Proxecto Educativo de Centro, Plan de Convivencia e horarios). Nestes documentos a investigadora indagaba sobre varios aspectos: as razóns formais que alegaron as directoras para presentarse á dirección, as tarefas que tiñan que realizar, a presenza de alusións á igualdade entre mulleres e varóns á fronte de cargos de dirección para verificar o grao de sensibilización das directoras sobre esta cuestión e por último, analizouse se os anteditos documentos estaban redactados conforme a criterios de linguaxe non sexista. Ademais, resultaron ser unha ferramenta de utilidade á hora de triangular a información proporcionada polas directoras nas entrevistas.

Para a análise recorreuse á triangulación metodolóxica na que o conxunto de rexistros de información obtidos se contrastaron e complementaron mutuamente. Os datos categorizados permitiron establecer setenta e sete ítems que se agruparon finalmente en seis tópicos, incluíndo a temática que nos ocupa no tópico correspondente ó desenvolvemento da acción directiva.

4. – Resultados

Os problemas cos que se teñen que enfrontar as directoras no desempeño das súas funcións son: dificultades para facerse respectar, cuestionamento da súa valía, demostración da súa profesionalidade, expectativas discriminatorias canto a aparencia e rituais de exclusión. A continuación expoñeranse os seus testemuños directos porque así ilustrárase dun xeito máis esclarecedor a violencia simbólica que opera encubertamente sobre os cargos directivos exercidos por mulleres.

Os resultados deste estudo mostran que as directoras teñen dificultades para facerse respectar, posto que algunhas delas atópanse con que persisten na mentalidade das familias e do alumnado determinados prexuízos vinculados co xénero que se manifestan a través de actitudes sexistas cara elas, como son o tratamento máis informal dado ás directoras, sen establecer as distancias que por outra parte si marcarían cun director varón, ó que tanto proxenitores como fillos, consideran máis digno de respecto. Así o manifesta Oliva: «Na miña experiencia educativa iso si que o vivín, que sempre parece que un home tiña como máis autoridade para exercer ese posto; de feito, nunha sociedade tan machista como esta, para os rapaces, un director sempre é máis merecedor de respecto que unha muller, iso nótase, tes que moitas veces conseguir o respecto cando o respecto xa ten que estar conseguido [...] Quizais o trato coas familias, cando tes que falar cos pais, sobre todo cando é un pai penso que si, que ó mellor poden ter unha actitude diferente cunha muller que cun home e as nais tamén, porque teñen unha mentalidade bastante machista e moitas actitudes que teñen comigo, estou segura que cun home non as terían e ademais vese nos fillos que tamén teñen esta mentalidade pola educación que teñen, pola cultura que teñen. Eu nótoo pola forma de dirixirse a min, de chamarme».

O alumnado tamén mostra prexuízos sexistas a través da utilización da linguaxe máis considerada que dispensa ós profesores varóns fronte ás profesoras e que reflicten que naqueles reside a autoridade, aspecto no que tamén reparou esta directora: «Eu por exemplo vexo incluso que se falan cun profesor, cun home, nin o chaman polo nome, din “o profesor”. Ás mulleres, ás profesoras diríxense máis co nome delas, que se Fulanita que se Menganita. Cando son homes din “o profesor Andrés”, “o profesor Ricardo”. Hai toda unha serie de rituais e de actitudes nas que incluso cando falas con eles se senten máis próximos a ti, pero a proximidade moitas veces raia o que eles cren que é un “ti a ti” a ser a persoa que se atopa na froitaría ou na rúa, non ten nada que ver, non respectan os criterios de autoridade que existen. Ves que cando falan cun profesor non teñen a mesma actitude que cando falan cunha profesora. Polo tanto, os aspectos máis difíciles, quizais a relación coas familias, tanto cos pais como coas nais». Xa Barragán & Bredy sinalaran que «a linguaxe ten unha relación importante coa construción da realidade. Por

iso, o grao de sexismo da linguaxe dunha sociedade determinada está en relación directa co grao xeral de sexismo que caracteriza a ese grupo humano» (Barragán & Bredy, 1993, p. 40).

A miúdo, estas actitudes sexistas do alumnado cara as directoras foron extrapoladas do ámbito familiar onde o pai é o que posúe o rango de autoridade que é aceptada sen contemplacións nin condicións. Aí reside a razón do menor respecto outorgado á muller na dirección escolar. Nesta liña, Gloria afirma o seguinte: «Ás veces, ós homes téñenlles determinados alumnos, determinado respecto. Non é o mesmo, non reacciona o mesmo cun home que cunha muller. Ó mellor reacciona con máis respecto cun home porque teñen o perfil familiar un pouco máis... e manda o home [...] Como na casa, se a nai lle di vinte veces e non fai caso, o pai dillo unha vez e chega» (Oliva).

Estas dificultades para facerse respectar levan implícito o cuestionamento da valía das directoras. Debido a unha sanción a un alumno con tres días sen ir ó instituto, a nai deste tivo unha discusión con Estefanía e aínda que a decisión desta directora non foi ben recibida, a seguridade de ter tomado a resolución correcta, fixo que se amosara asertiva neste conflito: «Estivemos media hora protestando ela e eu. Bueno, discutindo... Ela dicíndome que consideraba a sanción excesiva porque xa o castigara ela na casa e eu dicíndolle que as sancións dela na casa non tiñan nada que ver coas sancións no centro. Estivemos así dicíndonos unha á outra a mesma cousa durante media hora e ela marchou de aquí enfadada porque eu non lle quitei a sanción ó fillo». Este xeito de rebaixar as decisións das directoras é equivalente á desvalorización que leva a cabo a cultura patriarcal na que a crenza imperante é que o varón «ten o monopolio da razón» (Bonino, 1998, p. 10) e «na lóxica androcéntrica constitúe o modelo cultural por excelencia» (Radl, 2011).

Algo semellante sucede con algún compañeiro do centro educativo ante o que se ven abocadas a demostrar a súa profesionalidade¹ tras recibir comentarios do tipo: «Bueno, a ver se podes encargarte disto que ó mellor é difícil» (Vitoria). O feito de que decidan mostrar a súa valía despois destas opinións mostra, aínda que non o pretendan nin o queiran, unha certa actitude cómplice «do imaxinario social responsable de facer circular a crenza de que deben probar a súa infalibilidade para merecer o acceso ó ámbito público» (Coria, 1993, p. 83).

Outro exemplo deste tipo sinálanolo Aurora que, malia que non o viviu como directora, si foi testemuña como docente do comentario que uns catedráticos facían con respecto á muller que estaba á fronte da dirección naquel momento, cuestionando despectivamente a súa idoneidade para o cargo: «Case a finais de curso hai que aprobar un calendario, é un mero trámite que hai que pasar por Claustro para mandar a Inspección, é un calendario que practicamente non oferta posibilidade de variación porque xa o establece o DOG, pero si que é un requisito que hai que cumprir e lembro que non podíamos modificar nada e que eles, só por levar a contraria, pois

¹ Unha situación semellante é relatada por unha bióloga na investigación de Cerroni & Simonella na que afirma que as mulleres cando aceptan cargos de responsabilidade realizan intentos constantes por gañar credibilidade dentro dos grupos de traballo (Cerroni & Simonella, 2012).

xa non se podía aprobar! É que non había máis! Había que aprobalo! E ó saír do claustro, pois dicían iso, que a ver se viña un home para o centro dunha vez que esa señora non lles valía, con palabras máis vulgares, pero bueno». Este tipo de comentarios reciben o nome de rituais de exclusión nas posicións de autoridade e a pesar de ser pronunciados nun ton sarcástico e incluso paternalista, implicitamente cuestionan a valía das mulleres no seo das organizacións (Díez Gutiérrez *et al.*, 2006, p. 101) e «diante das bromas sexistas as mulleres non teñen outra opción que a exclusión ou a participación, polo menos pasiva para intentar integrarse» (Bourdieu, 2000, p. 88). Ademais, o propósito destes rituais é «manter o poder sexual e o poder político dentro da organización» (Santos Guerra, 2009, p. 160), tratando de situar as mulleres fóra destes cargos de responsabilidade.

Tamén hai que mencionar as diferentes expectativas discriminatorias canto á aparencia depositadas en varóns e mulleres á fronte da dirección que o que fan é transmitir a mensaxe do que se considera que deben ser as mulleres directoras ante a mirada dos demais, «e a suposta feminidade só é a miúdo unha forma de compracencia respecto ás expectativas masculinas» (Bourdieu, 2000, p. 86) ou de alguén que mira a través das categorías masculinas (*ibidem*). Estefanía sinala que nunha directora recaen certas expectativas canto ó seu aspecto que serían inimaxinables nun director: «O día do acto de fin de curso que tes que subir ó escenario e ler o discurso de dirección, se es un tío ninguén se vai preocupar do que levas posto nin de se fuches ó salón de peiteado nin de se cortaches o pelo nin de se levas un fular bonito nin de se te subiches enriba duns tacóns. E é verdade e dígocho sinceramente. Se a que sobe ó escenario é unha directora, Ui como non se tinguisse!, como sería como non te tinguiras! Se ese día non fuches ó salón de peiteado, malo. Se ese día se che ocorre chegar ó acto en zapatillas de esparto, prepárate para a que che pode caer! Iso non lle pasaría a un home, a non ser que viñese evidentemente en chándal e tenis, pero mentres leve un pantalón discretiño e unha camisa, a ninguén lle vai preocupar se foi ó salón de peiteado, se non foi... E iso é inxusto e eu rebélome completa e absolutamente contra iso, paréceme esgotador, ademais». Vemos como a muller queda reducida basicamente á súa feminidade ó presentárense situacións formais nas que «se atrae a atención cara o seu peiteado, cara calquera característica corporal ou se empregan termos familiares como o nome de pía» (Bourdieu, 2000, p. 79).

5. – Conclusións

Os resultados apuntan que no seo familiar e nos centros educativos operan unhas actitudes contrarias ás propostas de igualdade entre mulleres e homes, manifestándose en ocasións explicitamente a través do trato menos respectuoso que algunhas familias e alumnado dispensan ás directoras e outras veces, de modo subrepticio, por medio dos rituais de exclusión e dos comentarios que cuestionan a valía das directoras, situándoas fóra do poder político da organización e considerando a autoridade do varón máis digna de respecto. Pero tamén por medio das expectativas sexistas que ditaminan a suposta feminidade que deben mostrar as directoras. A pesar de que non se lles outorgue a importancia que merecen, estamos ante casos de

violencia simbólica que aínda que non sexa tan visible e evidente, non por iso se considera menos incisiva e devastadora. Polo tanto, esta investigación afianza a xustificación teórica que afirma que a baixa incidencia de mulleres en postos de responsabilidade se debe, por unha parte, ó feito de que se segue colocando nun status superior o rol masculino nas organizacións.

7. – Estratexias de mellora

O profesorado debería reconsiderar a súa práctica diaria nos centros escolares, pois pode que sen darse conta estea transmitindo actitudes e expectativas sexistas, xa sinalou Bourdieu que «dende a primeira infancia, os nenos son o obxecto de expectativas colectivas moi diferentes segundo o seu sexo» (*Ibidem*, p. 75). É crucial este paso para evitar que en idades adultas se presenten situacións como a apuntada por Gloria no acto de fin de curso. Tamén se debería traballar cos nenos e nenas o acervo cultural adquirido no ámbito familiar e analízalo. Deste xeito poderíase constatar a existencia de estereotipos de xénero para poder reflexionar sobre eles coa finalidade de que non vexan a muller como unha figura desvinculada das tarefas de dirección e non fomentar «a mensaxe de que elas educan (coidan) e eles mandan, análoga á que se repite no seo familiar» (Rodríguez, 2011, p. 95). Ademais, é moi importante que o alumnado perciba e viva na súa institución escolar uns costumes e prácticas igualitarias. En canto ós rituais de exclusión, estes deberían resolverse non considerando ó/a outro/a como rival ou competencia, senón desenvolvendo un maior traballo cooperativo e solidario nas organizacións educativas, independentemente do xénero.

Desde a perspectiva sociolóxica-educativa, para evitar que se reproduzan estas relacións androcéntricas de poder, as experiencias que aquí se expuxeron poderán ser de proveito para aquelas persoas que estean desempeñando este cargo e vivan situacións similares para sexan conscientes de que non están ante feitos inocuos, senón ante casos de violencia. Pero tamén para todos aqueles educadores e educadoras que teñen o firme convencemento de que o camiño cara a igualdade aínda é unha tarefa pendente e a educación cumpre un papel fundamental para evitar a violencia de xénero.

8. – Recoñecemento

O meu agradecemento ás seis directoras que colaboraron nesta investigación.

Bibliografía

Barragán, Fernando & Bredy, Clara (1993): *Niñas, niños, maestros, maestras: una propuesta de educación sexual*, Díada, Sevilla.

Bonino Méndez, Luis (1998): "Micromachismos: la violencia invisible en la pareja". Disponible en http://laciutatinvisible.coop/wp-content/uploads/2014/05/micromachismos_0.pdf. Consultado o 19/03/2014.

Bourdieu, Pierre (2000): *La dominación simbólica*, Anagrama, Barcelona.

Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIE) & Instituto de la Mujer (2012): *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II*, CNIE & Instituto de la Mujer, Madrid.

Cerroni, Andrea & Simonella, Zenia (2012): "Ethos and symbolic violence among women of science: An empirical study", *Social Sciences Information*, 51 (2), 165-182.

Coria, Clara (1993): *Los laberintos del éxito. Ilusiones, pasiones y fantasmas femeninos*. Paidós, Bos Aires.

Díez, Enrique J., Terrón, Eloína & Anguita, Rocío (Coords.) (2006): *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*, Octaedro, Barcelona.

Goetz, Judith P. & Lecompte, Maragaret Diane (1988): *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*, Morata, Madrid.

Radl Philipp, Rita Mª (2011). "Medios de comunicación y violencia contra las mujeres. Elementos de violencia simbólica en el medio televisivo", *Revista Latina de Sociología*, (1), (156-181).

Rodríguez Martínez, Carmen (2011). *Género y cultura escolar*, Morata, Madrid.

Santos Guerra, Miguel Ángel (1996): "Currículo oculto e construción do xénero na escola", en Bragado, Manuel (Director), *Filosofía e xénero*, Edicións Xerais de Galicia, Vigo, (67-90).

Santos Guerra, Miguel Ángel (2009): "La sexualidad en las organizaciones escolares", en Santos Guerra, Miguel Ángel (Coordinador). *El género como pasión. Homenaje a la profesora Gloria Arenas Fernández*, Servizo de Publicacións da Universidade de Málaga, Málaga, (135-162).

Stake, Robert E. (2006): *Multiple case study analysis*, The Guilford Press, New York.