

¿Dónde están las mujeres en la organización escolar?

Yolanda Alonso Martirena

Universidad Pública de Navarra

alonso.martirena@unavarra.es

En el sistema educativo, a 2020, las mujeres siempre siendo una gran mayoría: la formación en educación superior de las mujeres aumenta; En el caso de Navarra (España), el número de graduadas supera al de los hombres y es similar en titulados/as doctor/a.

También son mayoría ejerciendo la función docente. Pero con muy diferente presencia dependiendo del nivel educativo: desde el 95% en niveles de Educación Infantil (0-6 años) en Europa, hasta representar tan sólo un 30% en niveles universitarios (tan sólo 9% catedráticas).

Ciñéndonos a Navarra, esos primeros años de educación obligatoria, en profesionales maestras/os, las mujeres son mayoría y comienzan antes en la profesión docente, no así en la universidad.

Sin embargo, la representación de las mujeres en equipos directivos docentes en las primeras Etapas educativas ronda el 50%, tanto en Europa como en España, descendiendo al 30% en la Etapa de Secundaria (12-17 años). Incluso, escarbando en las organizaciones escolares de Navarra, en esas primeras Etapas de Educación Infantil y Primaria, donde los hombres representan un 30% del total de docentes, constatamos que ¡prácticamente la mitad de los/las directores/as son hombres! En Secundaria, donde se equipara la representatividad de sexos, los hombres regentan la dirección en tres de cada cuatro centros escolares. Mientras, ese 50% de participación de las mujeres en equipos directivos, atañe a las responsabilidades de Jefaturas de Estudios y Secretarías (miembros del equipo directivo adjuntos al director o a la directora que ha presentado proyecto/candidatura y que los/as ha invitado a participar en su proyecto para el centro educativo); Es decir: a la sombra de un/a líder. ¿por qué? ¿quizás la manera de entender nuestra profesión, desde nuestra perspectiva de género femenino, hace que nos posicionemos en ciertos procesos y no excluyamos de otros?

En respuesta, analizamos un foro (Comenius Multicultural Project), de aportación abierta y libre, donde 351 maestras de Navarra/30 de otras partes del Estado español/ 60 maestras de otros países de Europa establecen un coloquio sobre los diferentes procesos y contextos que componen la organización escolar, y que atañen y/o inciden en la labor docente. Utilizando la herramienta Atlas.ti, realizamos un análisis cualitativo del Foro seleccionando unidades hermenéuticas que refieren a

- cómo entienden y se ven en su profesión desde la variable psicológica (Ryff y Singer, 2002), que resulta de la consciencia de la realidad, las aspiraciones y las posibles alternativas,
- cómo valoramos la situación y el funcionamiento en la comunidad y desde la variable social (Keyes, 1998)

En Europa, al igual que en Navarra, entiende la profesión como creadora y transformadora; Sin embargo, en Navarra lo asocian a la posibilidad de expansión, mientras que en Europa se asocia a la efectividad. El/la docente Internacional se centra en la parte psicológica del

bienestar docente, desde lo personal (no social). se muestra receptivo a la ayuda, en aspectos personales y cognitivos, para que se refleje en la práctica pedagógica.

El reto de participantes del Estado español siente que deben, y por ello se autoevalúan constantemente, son autocríticos, aunque no tan críticos con la organización; sin embargo, en Navarra la autoevaluación/autoaceptación la declaran como un desafío, resaltan la necesaria unificación armónica de los grupos de trabajo y reivindican participar.

Las características del liderazgo transformacional (tiempo, atención, incitar a la innovación, al cambio, fomentar la cultura de colaboración, reflexión, ...) podemos decir que son rasgos típicos de un perfil femenino. Por tanto, debemos: (1) autoevaluarnos (como desafío y no como fiscalizador) y auto reconocernos, como una manera de crear, transformar... Receptivos a la ayuda en aspectos personales y cognitivos; Pero eso sí, asociándolo siempre al concepto de eficacia, (2) reclamar la autodeterminación e independencia para actuar, como medio de lograr esa eficacia. Y, finalmente, (3) reclamar a las instituciones el fomento de la corresponsabilidad, mientras desmonta los estereotipos y creencias que vinculan la función de cuidar a las mujeres y que se manifiestan en la desigual distribución y reparto de los cuidados.

Referencias Bibliográficas

Comenius Multicultural Project (European Community 2012-2014). Ref. 527545-LLP-1 2012-1-ESCOMENIUS-CM (<http://positivities.eu>)

Consejo Escolar del Estado (2020). Datos y principales indicadores del sistema educativo español. Resumen del informe 2020. Ministerio de Educación y Formación profesional. <https://consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/wp-content/uploads/2021/02/i20cee-resumen-informe.pdf>

Consejo Escolar de Navarra (2018) Informe sobre el Sistema Educativo en Navarra. Curso 2017-2018. Gobierno de Navarra. consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/wp-content/uploads/2018/12/CEN_ISEN1718_cast-1.1.pdf

Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <http://doi.org/10.2307/2787065>.

Ryff, C. D. y Singer, B. H. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Singer y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 541-554). Oxford University Press.