

SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Desánimo, redes invisibles y falta de corresponsabilidad familiar hacen el «techo de cristal»

Los hombres dirigen la escuela pese a ser un espacio feminizado

Con un 62,68% de maestras, más de la mitad de las direcciones están en manos de hombres

A. Gaitero
LEÓN

■ La escuela es uno de los ámbitos profesionales más feminizados de la sociedad: un 62,68% de los puestos en la enseñanza primaria están ocupados por maestras y, en la educación secundaria, hasta un 42% del profesorado son mujeres.

Pero la feminización no es proporcional en las cúpulas de dirección de escuelas e institutos. En la enseñanza primaria un 52,79% de los puestos de dirección están ocupados por hombres y en secundaria la presencia masculina en la dirección es del 74,97%.

La investigación elaborada por un equipo multidisciplinar de las universidades de León, Burgos, Segovia y Valladolid indaga por primera vez en las razones que hay detrás del «techo de cristal» de las mujeres en las organizaciones escolares. El trabajo, publicado en enero por la editorial Octaedro, extrae sus conclusiones de los 2.022 cuestionarios formulados a profesoras, otros 606 repartidos entre directores y directoras en ejercicio, así como 60 entrevistas, 14 grupos de discusión y 16 biografías.

Según señala Eloína Terrón, una de las coordinadoras de la publicación, la singularidad de la investigación es que «las propias directoras explican las dificultades para acceder al cargo, cómo se ven en el ejercicio de la dirección y que barreras y aspectos positivos se han encontrado en su desarrollo».

A su juicio, abordar estas cuestiones «es muy importante porque si hablamos de educar en igualdad tenemos que tener en cuenta que el alumnado no sólo se educa por lo que se le dice, sino también por lo que ve». Y el mensaje que se le transmite con estas cifras es que «los hombres son más válidos para ejercer la dirección».

La investigación subraya que las razones por las que las mujeres llegan en muy desigual proporción que los hombres a los puestos directivos —en un sistema que es abierto a hombres y mujeres— «no son nunca claras».

La costumbre social es uno de los aspectos analizados. «Cuando un hombre se presenta, el contexto cercano le apoya y le anima, pero cuando se trata de una mujer de alguna forma se le hace pensar que



Comienzo del curso escolar en el aula de infantil de un colegio público de Madrid

Aportaciones

Entrevistas

■ El libro ha hecho una selección de las entrevistas realizadas para la investigación e incorpora las tres más significativas, así como uno de los grupos de discusión y una de las biografías de las directoras participantes.

Propuestas

■ El libro realiza una serie de propuestas para que los centros escolares no sólo prediquen la igualdad sino que la fomenten con el ejemplo.

para qué se va a meter en líos o perder el tiempo...», indica Terrón.

Estrategias de desánimo

Las estrategias de desánimo «envueltas en un hábito de ayuda» no sólo son utilizadas por la familia, sino también por el entorno social y profesional, lo que, además, redundante, en que la mujer «siempre tenga más angustia y ansiedad, se sienta culpable de abandonar a la familia o a los hijos por el cargo», precisa.

Las responsabilidades familiares no son el único obstáculo que se encuentran las mujeres para acceder a los puestos de dirección. De hecho, el 75% de las mujeres directoras que participaron en el trabajo tienen familia a su cargo. A

los investigadores les ha llamado la atención el hecho de que «las mujeres expresen cómo compatibilizan la vida familiar y laboral», pero no los hombres.

En este sentido, una de las conclusiones del libro *La cultura de género en las organizaciones escolares* subraya que «no es que las mujeres rehuyan los cargos directivos, sino que los hombres rehúyen las responsabilidades familiares».

Falta de confianza

Además, las expectativas que tiene la sociedad sobre cómo van a ejercer el poder hombres y mujeres son muy distintas. «Son mejores para los hombres y se da por supuesto que las mujeres lo van a hacer peor», apunta Eloína Terrón, técnica de los equipos de orientación psicopedagógica de León y responsable de Mujer en Comisiones Obreras.

Las mujeres, a la hora de plantearse ser directoras, tienen también en cuenta que no van a contar con el mismo apoyo. De hecho, el 21% de las encuestadas manifestó que, en igualdad de condiciones, la mujer es discriminada para acceder al cargo directivo porque «se presupone la mayor valía de los hombres» y, como consecuencia, una mayor credibilidad de los directores ante el profesorado y el alumnado.

La percepción de estos obstáculos por parte de los hombres es mínima. Sólo el 3,4% de los directores opina que las mujeres tienen más dificultades para el cargo.

Las mujeres valoran mejor su papel de mando que los hombres

■ Frente a las investigaciones que achacan la falta de presencia de las mujeres en los puestos directivos al «miedo al éxito» o a la falta de ambición de las mujeres, en esta investigación se hace hincapié en que esta menor presencia de las mujeres en las cúpulas educativas se debe a cuestiones estructurales y culturales, «ligadas a una cosmovisión patriarcal dominante y transmitida de generación en generación», precisa en las consideraciones finales.

Curiosamente las mujeres directoras tienen una percepción más positiva de lo que hacen (27%) que los hombres (15%). Los autores concluyen que esta satisfacción afianza la autoestima. Además, su familia también se beneficia porque se potencia la autonomía, la madre es más valorada por su actividad profesional y se hace una práctica de coeducación directa. En el centro se convierte en un modelo de igualdad para alumnos y alumnas y rompe el estereotipo de que «son los hombres los que mandan».

Crónica | Nuevo libro

El mito del poder

Las mujeres directoras descubren que ejercer el cargo no tiene más misterio que disponer de tiempo y ciertas habilidades

■ Uno de los aspectos positivos que se extraen de la experiencia de las directoras entrevistadas en *La cultura de género en las organizaciones escolares* es que la mujer que accede a los puestos de dirección pierde el temor al poder. «La mujer comprueba

que se ha hecho un mito sobre las dificultades y responsabilidades del poder», precisa Eloína Terrón, que coordina la publicación junto con el profesor de la Universidad de León Enrique Javier Gutiérrez y la profesora de la Universidad de Valladolid Rocío Anguita Martínez.

«El poder lo que lleva es tiempo y el tiempo es de lo que menos disponen las mujeres», añade. Reconocen que son necesarias ciertas habilidades —planificar, organizar, dirigir recursos humanos— pero aseguran que todas ellas se pueden aprender. La ventaja de los

hombres es que «han practicado más». El 67% de los directores ha ocupado con anterioridad puestos en el equipo directivo, pero sólo el 36% de las mujeres directoras tuvieron anteriormente otro cargo en el equipo de dirección.

Otra conclusión es que los hombres tejen redes invisibles de relaciones mediante las que se apoyan. Las mujeres, con menos tiempo libre, no ejercitan estos vínculos.

Por último, los mecanismos de selección para el cargo, aparentemente neutrales, en realidad favorecen a los hombres. «Se exige una acreditación que es automática para quienes hayan ejercido cuatro años o más, lo que favorece a los hombres», añade Terrón.

■ ■ ■
La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Editorial Octaedro. 275 pag.

