



Documento de síntesis

MUJERES QUE ENSEÑAN:

Contratar y retener a las docentes
en contextos de crisis

Este informe se ha elaborado para apoyar la difusión de los mensajes clave de *Mind the Gap (Cuidado con la brecha) 3: Promover la equidad y la inclusión en y a través de la educación de las niñas en contextos de crisis*. Ofrece una visión general de la evidencia y las brechas en la contratación y retención de las docentes en contextos de emergencia y recomienda acciones para fomentar el bienestar de las docentes y su desarrollo profesional.

CUIDADO CON LA BRECHA 3:

Equidad e inclusión en y a través de la educación
de las niñas en situaciones de crisis



Las docentes desempeñan un papel esencial a la hora de garantizar el acceso de las niñas a la educación y al aprendizaje.

La presencia de mujeres docentes en las escuelas y en los sistemas educativos suele estar vinculada a un mayor número de oportunidades y un mayor éxito académico de las niñas. Las docentes actúan como modelos a seguir y una mayor presencia de mujeres educadoras puede favorecer cambios en las normas de género. Estas docentes pueden ser especialmente importantes en las comunidades más conservadoras, donde las normas sociales pueden limitar la movilidad y las interacciones de las niñas. Las docentes suelen desempeñar un papel clave a la hora de animar a las comunidades a que envíen a las niñas a la escuela, y de asegurar a las mismas que las niñas están seguras en la escuela.¹

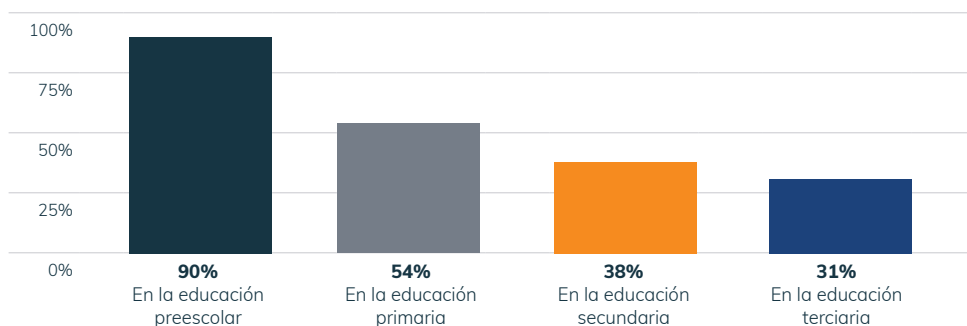
1 Véase *Mind the Gap (Cuidado con la brecha) 3* de la INEE (2023), apartado 3.1.

Las docentes también pueden apoyar los intereses de las niñas y ayudarlas a ganar confianza en sí mismas.² En concreto, se ha comprobado que influyen positivamente en la percepción, el interés y la confianza de las niñas en las asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), así como en sus aspiraciones profesionales en este campo. Las docentes pueden influir de forma positiva en la educación de las niñas en STEM al disipar mitos sobre las capacidades innatas de éstas en matemáticas y ciencias, y actuando como referentes para niñas y niños.³

Las mujeres están infrarrepresentadas en el personal docente en contextos afectados por crisis.

Existe una escasez mundial de docentes en general y de docentes cualificados en particular. También existe un desequilibrio de género entre el personal docente y una grave escasez de mujeres docentes en todos los niveles en los contextos afectados por crisis. La escasez de mujeres docentes es especialmente grave en zonas rurales y remotas.⁴ Aunque las mujeres siguen predominando en cargos asociados a la educación preescolar y primaria, la proporción de mujeres docentes disminuye bruscamente en los niveles secundario y terciario (ver Figura 1). En muchos países afectados por crisis, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de poseer las cualificaciones necesarias para acceder a la formación nacional de docentes.⁵

Gráfico 1: Proporción de mujeres en el personal docente en contextos afectados por crisis



Fuente: Datos obtenidos en febrero de 2023 de la *base de datos del UIS*. Promedios basados en los cálculos de los autores de *Mind the Gap 3* a partir de los datos más recientes (2017-2021) para los 32 países afectados por crisis con datos disponibles.

2 Véase *Mind the Gap (Cuidado con la brecha) 3* de la INEE (2023), apartado 3.1.1.

3 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

4 Naylor, R. (2019). *Getting more female teachers into rural schools: Lessons from Malawi to Sierra Leone*. UKFIET. <https://www.ukfiet.org/2019/getting-more-female-teachers-into-rural-schoolslessons-from-malawi-to-sierra-leone-via-ukfiet/>

5 Véase *Mind the Gap (Cuidado con la brecha) 3* de la INEE (2023), apartado 3.2.

Además, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el cuerpo docente, son muy pocas las que ocupan puestos directivos. La dirección del centro escolar influye considerablemente en el entorno escolar y en el bienestar de los docentes. Además, se considera desde hace tiempo una poderosa herramienta para mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en todo el mundo.⁶ Las mujeres se enfrentan a una serie de obstáculos para acceder a los puestos de dirección escolar, entre ellos que los programas de formación se impartan durante las vacaciones escolares, lo que dificulta la asistencia de las cuidadoras principales; el uso de criterios de selección y contratación no basados en el mérito; la falta de apoyo dentro de los sistemas educativos; y las actitudes sesgadas hacia el liderazgo femenino. Sin embargo, las investigaciones sugieren que cuando hay mujeres en puestos directivos, la asistencia a la escuela, los resultados del aprendizaje y la seguridad en las escuelas mejoran.⁷

Las docentes se enfrentan a amenazas contra su seguridad y bienestar en base a su género.

Las docentes que trabajan en contextos afectados por crisis se enfrentan a condiciones de trabajo difíciles, salarios bajos y acceso limitado a desarrollo profesional, pese a lo cual mantienen su compromiso apasionado de proporcionar una educación de calidad a algunos de los niños y niñas más vulnerables del mundo. Las docentes de preescolar y primaria, mujeres en su mayoría, siguen estando especialmente mal pagadas y no se reconoce debidamente su papel de apoyo y respuesta a las necesidades de sus alumnos y alumnas. Esto sigue perjudicando la salud mental y el bienestar de las docentes que trabajan en contextos afectados por crisis, que también tienden a experimentar los mismos trastornos, violencia y desplazamiento que sus estudiantes.

Las docentes en contextos de crisis también están sometidas a mayores niveles de acoso, discriminación, explotación y violencia de género en las escuelas y sus alrededores. Estas amenazas a su seguridad tienen un profundo impacto en su bienestar y pueden afectar su voluntad de seguir contratadas o de permanecer en puestos docentes, especialmente en entornos remotos e inseguros, donde puede haber menos apoyo disponible.

6 Wolf, S., Torrente, C., McCoy, M., Rasheed, D., & Aber, J. L. (2015). Cumulative risk and teacher wellbeing in the Democratic Republic of the Congo. *Comparative Education Review*, 59(4), 717–742.

<https://doi.org/10.1086/682902>

7 Véase *Mind the Gap (Cuidado con la brecha)* 3 de la INEE (2023), apartado 3.4.

Mejorar el bienestar y las condiciones laborales de las docentes.

Para apoyar de forma integral a las docentes, las iniciativas deben tener en cuenta las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a la profesión docente y permanecer en ella.⁸ Algunos enfoques prometedores identificados en *Mind the Gap 3* incluyen:

- Eliminar las barreras económicas a la formación de docentes, mediante **becas y estipendios** para ayudar a las mujeres a acceder y a permanecer en los programas de formación docente.
- Ofrecer **incentivos** como subsidios de vivienda y estipendios a las docentes que trabajen en zonas rurales o remotas.
- Desarrollar **vías alternativas a una cualificación profesional docente** como, por ejemplo, a través de la formación práctica como asistentes de aprendizaje, docentes comunitarias o equipos de docentes.
- Facilitar el acceso al **desarrollo profesional continuo** y el apoyo para desarrollar habilidades y competencias de dirección puede aumentar el atractivo de la profesión docente, reducir el abandono escolar y aumentar el número de mujeres docentes que asciendan a puestos de dirección.
- Dar prioridad a la **seguridad, la protección y el bienestar** de las docentes, por ejemplo, proporcionando servicios de apoyo psicosocial específicos u opciones de transporte seguro de ida y vuelta a la escuela para las docentes y el personal educativo.
- **Comprometerse con las comunidades** en la contratación de docentes, velando por que la comunidad apoye al personal docente contratado y por que las mujeres docentes se sientan protegidas y valoradas por la comunidad. Promover la participación y la toma de decisiones de las docentes en las estructuras comunitarias relacionadas con la educación, como las asociaciones de padres y madres y docentes, y los comités de gestión escolar, puede mostrar el valor añadido que las docentes aportan a las escuelas y a las comunidades.

Brechas

Además de las brechas mencionadas anteriormente en cuanto al bienestar, el apoyo y el desarrollo profesional de las docentes, *Mind the Gap 3* destaca las siguientes brechas en los datos, las evidencias y las acciones para contratar y retener a las docentes en contextos afectados por crisis:

- **Las voces de las docentes** suelen brillar por su ausencia en los programas educativos y en los debates políticos que afectan directamente a sus vidas y medios de subsistencia. Mientras no se escuchen activamente sus historias, sus experiencias y sus desafíos, y mientras no puedan participar de forma significativa en debates críticos y en la toma de decisiones, el sector educativo no podrá responder verdaderamente a las necesidades de las docentes.

⁸ Para más detalles y estudios de casos sobre la mejora de la contratación y retención de docentes mujeres, véase *Mind the Gap 3*, apartado 3.5.

- **Los datos** sobre las docentes en situaciones de crisis siguen siendo limitados, irregulares y difíciles de recopilar, y muy pocos de ellos se desglosan por discapacidad. Se dispone de algunos datos sobre la ratio estudiantes/docente de los distintos países, pero no existen datos sistemáticos desglosados por sexo sobre los docentes. En concreto, se necesitan sistemas más sólidos para recopilar de forma sistemática datos sobre:
 - Docentes con discapacidad y formación relacionada con la discapacidad y la inclusión.
 - Docentes que trabajan en entornos de educación no formal.
 - Oportunidades de formación y desarrollo profesional ofrecidas a las docentes refugiadas y desplazadas internas.
- Se necesitan más **datos** para comprender mejor las experiencias de las docentes en las escuelas y sus alrededores. En concreto, se necesitan más evidencias sobre:
 - Estrategias eficaces para apoyar y retener a las docentes en entornos frágiles.
 - Los incentivos y la formación necesarios para que las mujeres progresen en la profesión docente al mismo ritmo que los hombres.
 - Estrategias eficaces para ayudar a las docentes a acceder y permanecer en puestos de dirección educativa.
 - El impacto de los programas de bienestar en el bienestar y la percepción de seguridad de las docentes.

Recomendaciones

Se sugieren las siguientes acciones para apoyar la contratación y retención de docentes en contextos afectados por crisis:

Programación

- Los gobiernos y los socios en el ámbito de la educación deben proporcionar un apoyo específico a las mujeres jóvenes y a las niñas para que terminen la enseñanza secundaria con las cualificaciones y la preparación necesarias para acceder y tener éxito en la enseñanza superior, incluyendo en los centros de formación docente.
- Los gobiernos y los socios educativos deben poner en marcha estrategias que garanticen la seguridad, la protección y el apoyo a las docentes, tanto en los centros de formación como en las escuelas:
 - El apoyo a la dirección escolar para desarrollar una cultura de igualdad de género con códigos de conducta sólidos y mecanismos de denuncia que permitan abordar el abuso y la discriminación dirigidos a las docentes.
 - Proporcionar servicios de guardería in situ, y baños y espacios de lactancia exclusivos para las docentes;
 - Impartir formación sobre género e inclusión a docentes y demás personal educativo para abordar las normas perjudiciales y la dinámica de poder que conducen a la violencia de género.

- En reconocimiento de la responsabilidad de las autoridades nacionales de apoyar las necesidades de todos los estudiantes, la sociedad civil, los donantes y otros socios educativos deben apoyar la capacidad de las autoridades nacionales para abordar los estereotipos de género dentro de los sistemas educativos, las escuelas y las comunidades y proporcionar apoyo específico a las docentes.
- La sociedad civil también debe continuar abogando por una remuneración adecuada, una formación cada vez mayor y un empleo más seguro en entornos preescolares.
- La sociedad civil y la dirección de los centros escolares deben ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo que puedan impartirse durante el horario escolar o laboral y no supongan una carga adicional para las docentes, como por ejemplo la expectativa de que utilicen tiempo y recursos personales para asistir.
- La sociedad civil debe establecer redes de apoyo entre iguales para las docentes y las líderes, con círculos de aprendizaje docente establecidos para apoyar su desarrollo profesional continuo. Herramientas como el Paquete de coaching entre pares para docentes en contextos de crisis de la INEE pueden utilizarse para fomentar actividades de colaboración con el fin de fortalecer estas redes y comunidades de práctica.
- La sociedad civil y la dirección de los centros escolares deberían ofrecer orientación profesional y oportunidades de tutoría a las docentes. Vincular a líderes femeninas fuertes con aspirantes a líderes para fomentar la confianza y la motivación puede favorecer su progresión y permanencia en puestos de responsabilidad.

Medidas y planificación

- Los gobiernos deben ayudar a las escuelas y los centros de formación docente a crear caminos alternativos hacia la enseñanza para aquellas personas que no han tenido el nivel de educación necesario a fin de atraer a más mujeres, incluidas aquellas con discapacidades, a la profesión docente. Debe prestarse especial atención a garantizar que las vías formales y alternativas sean accesibles y respondan a las necesidades específicas de las mujeres y de las personas con discapacidades.
- Los gobiernos deben garantizar que las personas docentes refugiadas puedan acceder al desarrollo profesional necesario para convertirse en docentes reconocidos a nivel nacional y proporcionar rutas claras para la transferencia de títulos.
- Los gobiernos y los socios educativos deben reforzar los sistemas de asignación de docentes para tener en cuenta sus responsabilidades familiares, discapacidades, necesidades sanitarias y antecedentes lingüísticos.
- Los gobiernos y socios educativos deberían desarrollar e introducir estrategias para atraer a más mujeres a puestos de dirección escolar ayudando a que se trasladen y ocupen cargos en zonas más remotas, a la vez que satisfacen sus necesidades familiares y de cuidado. Por ejemplo, se pueden ofrecer garantías laborales a los cónyuges cuando las mujeres se trasladan para ocupar puestos de dirección, con el fin de abordar la falta de movilidad de las docentes, que a menudo está vinculada al puesto de trabajo del cónyuge.

Financiación

- Los donantes deben ayudar a los gobiernos nacionales a abordar el equilibrio de género entre el personal docente y dar prioridad a las iniciativas de financiación que apoyen la seguridad y la progresión de las docentes, ofreciendo incentivos y dando prioridad a la seguridad en las zonas más remotas.
- Los donantes deben apoyar la participación de las docentes, incluidas aquellas que sufran alguna discapacidad, en el plano normativo, para garantizar que la política y la programación educativas respondan a sus necesidades y retos específicos.

Recopilación de datos, seguimiento y análisis

- Los responsables de recopilar y cotejar los datos deben colaborar con los actores locales (incluidos los sindicatos de docentes, los grupos de defensa de los derechos de la mujer, las organizaciones que trabajan en entornos de refugiados y las propias docentes) para garantizar que:
 - Los datos sobre docentes en contextos afectados por crisis sean exhaustivos, estén desglosados por sexo e incluyan información sobre docentes con discapacidades.
 - Las voces y experiencias vividas de las docentes se prioricen y complementen los datos cuantitativos en contextos de crisis, con el fin de comprender mejor sus mayores retos y barreras y adaptar las respuestas adecuadas.

Otros recursos para apoyar a las docentes:

- **ECW, INEE, UNGEI (2021). EiE-GenKit, 5.4 Contratación, condiciones de trabajo, formación, apoyo y supervisión del personal docente y educativo.** Esta herramienta proporciona una lista de control de las acciones clave y remite a recursos para la contratación, las condiciones de trabajo, la formación, el apoyo y la supervisión de los docentes con perspectiva de género.
- **INEE (2022). Nota de orientación de la INEE para el bienestar del docente en situaciones de emergencia.** Esta nota de orientación ofrece consejos prácticos para apoyar el bienestar de las docentes mediante la promoción de la salud mental y el apoyo psicosocial (SMAPS) para las docentes; la creación de entornos de trabajo más propicios para las docentes; y la mejora de la voz, la agencia y la dirección de las docentes en situaciones de crisis.
- **INEE (2021). Podcast Educate Us!, Episodio 6: Docentes: la columna vertebral de la educación.** En este episodio del podcast, docentes de Colombia, Myanmar, Níger y Siria cuentan cómo el desplazamiento ha afectado a su trabajo y a su bienestar y cómo siguen apoyando a sus colegas docentes y estudiantes.
- **Plan internacional (2020). Paquete de formación docente en pedagogía con perspectiva de género.** Este paquete de formación integra la igualdad de género en el desarrollo profesional docente centrado en la niñez. El paquete se adapta a múltiples contextos y está diseñado para ofrecer soluciones prácticas a los docentes en entornos con pocos recursos.

Publicado por:

La Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE, por sus siglas en inglés)

INEE © 2023

Cita sugerida:

Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE). (2023). Mujeres que enseñan: Contratar y retener a las docentes en contextos de crisis. INEE. <https://inee.org/es/recursos/mujeres-que-ensenan-contratacion-y-retencion-de-profesoras-en-situaciones-de-crisis>

Licencia:

Este documento tiene licencia de Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Se atribuye a la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE).

**Agradecimientos:**

Este informe ha sido elaborado por Lauren Gerken, coordinadora de género de la INEE. Nos gustaría dar las gracias al grupo de trabajo sobre género de la INEE y a otras personas que han dedicado su tiempo y experiencia en desarrollar este informe.

La INEE agradece el apoyo financiero obtenido para este informe de parte de Global Affairs Canada.

La traducción fue realizada en colaboración por Translators Without Borders (CLEAR Global) y la INEE. El diseño fue realizado por 2D Studio.