

INFORME DE LA ENCUESTA DE

# Evaluación de las necesidades de las mujeres lasalianas



**#LaSalleForWomen**



**Hermanos de  
las Escuelas  
Cristianas**

**La**  **Salle**

**Título: Informe de la encuesta de evaluación de las necesidades  
de las mujeres lasalianas**

*Fecha: Abril de 2022*

**Autores:**

Heather Ruple Gilson, M.Ed.  
Sue Hines, Ed.D.

**Autores colaboradores:**

Elizabeth E. Seebach, Ph.D., L.P.  
Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D.

**Traductores:**

Hno. Agustín Ranchal, FSC (revisión final: Hno. Paco Chiva, FSC)

**Diagramación y diseño**

Ingrid Jiménez Urbina  
contacto@ingridjimenez.com  
Servicio de comunicación y tecnología  
Casa Generalicia, Roma





**#LaSalleForWomen**

Este informe contiene los resultados de la encuesta de evaluación de las necesidades de las mujeres lasalianas para identificar lo que las mujeres de la Familia Lasaliana necesitan para cumplir su compromiso con la misión. Fue solicitada por el Secretariado de Asociación y Misión en noviembre de 2021. Nos complace comunicar que más de 4.500 mujeres de todas las Regiones han participado en la encuesta. A continuación, se presenta un informe de los resultados para el CIAMEL, el Consejo General, los delegados de la AIMEL y toda la Familia Lasaliana. Queremos agradecer a todas las mujeres que han participado en la encuesta y a todos los lasalianos y lasalianas, Hermanos, Colaboradores y Colaboradoras, que han apoyado su distribución. También queremos agradecer al equipo de investigación de la St Mary's University de Minnesota: Sue Hines, Ed.D, Elizabeth E. Seebach, Ph.D, L.P. y Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D. por sus innumerables horas de trabajo y por su gran apoyo. La historia de la Asociación y de la Familia Lasaliana sigue transcurriendo y está bendecida por la sabiduría, el compromiso y la contribución de las mujeres que forman parte de ella. Que este sea un paso más para asegurar que sus voces sean escuchadas.

Sra. Heather Ruple Gilson & H. Paco Chiva, FSC  
*Co-Secretarios de la Asociación*



## PROCESO:

*A continuación, se describe el proceso utilizado en el diseño y la aplicación de la encuesta.*

- Un objetivo a largo plazo para el Secretariado de Asociación era comprender la experiencia de las mujeres de la Familia Lasaliana y ofrecerles un mejor acompañamiento. El Hermano Paco Chiva y la Sra. Heather Ruple Gilson, Cosecretarios para la Asociación, identificaron la necesidad de encuestar a las mujeres de la Familia Lasaliana para comprender lo que necesitan para cumplir su compromiso con la misión. Buscaron personas competentes en el área de investigación de encuestas y constituyeron un equipo de investigación compuesto por: Sue Hines, Ed.D., Elizabeth E. Seebach, Ph.D., L.P., Mary Catherine Fox, AFSC, Ph.D., Heather Ruple Gilson, M.Ed.
- El equipo de investigación se reunió vía Zoom durante varios meses y estableció un proceso para elaborar y aplicar una encuesta de evaluación de necesidades que fuera válida y fiable. El Consejo Internacional de la Asociación y Misión Educativa Lasaliana (CIAMEL) respaldó el proyecto.
- Se llevaron a cabo grupos de debate con mujeres (miembros del CIAMEL o sus delegados) de cada Región del Instituto utilizando preguntas abiertas para orientar el diseño de la encuesta de evaluación de necesidades.

- A partir de estas conversaciones, se generaron preguntas que fueron clasificadas en las seis categorías siguientes:
  1. Contribución - La necesidad de tomar conciencia de las contribuciones de las mujeres de la Familia Lasaliana a la Misión.
  2. Formación y desarrollo profesional- La necesidad de formación y desarrollo profesional para apoyar la capacidad de las mujeres de cumplir su compromiso con la misión.
  3. Acompañamiento: la necesidad de apoyo y fomento del sentimiento de pertenencia.
  4. Representación - La necesidad de tener voz y representación en los órganos de decisión
  5. Aspectos culturales - La necesidad de inclusión cultural, relevancia y dignidad.
  6. Conciliación de la vida laboral y familiar: La necesidad de apoyar y mantener una sana conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo el efecto de la pandemia de la COVID-19.
- Se elaboró una encuesta de 30 cuestiones, con 29 preguntas en la escala Likert (muy de acuerdo - muy en desacuerdo), y

una pregunta con respuesta abierta junto con información demográfica.

- La encuesta fue puesta a prueba y recibió la aprobación del IRB (Institutional Review Board -*Junta Institucional de Análisis*) de Saint Mary's University de Minnesota.
- El 1 de noviembre de 2021 se lanzó la encuesta por correo electrónico. Un correo electrónico invitando a la participación fue enviado a: los Visitadores, las Regiones, los Equipos de Animación de los Distritos, la red de contactos de la Asociación y a otros grupos y partes interesadas. En este correo se animaba a distribuir ampliamente la encuesta. El enlace también se compartió en las plataformas de redes sociales del Instituto y en el sitio web del Instituto. Se animó a los participantes a reenviar las invitaciones de la encuesta a otras mujeres de la Familia Lasaliana para ampliar su alcance. La encuesta se cerró el 22 de noviembre de 2022.

Se recibieron  
**4,520**

respuestas a la encuesta, lo que representa el 7,5% de las mujeres de nuestra Familia Lasaliana global en el momento. El mayor número (50,5%) de respuestas fueron de mujeres de la RELAL, seguidas por la RELEM (18,4%), la PARC (15,6%), la RELAN (12,0%) y la RELAF (3,5%).

## RESPUESTAS:

*A continuación, se exponen las respuestas que recibimos para fundamentar las conclusiones sobre lo que necesitan las mujeres para cumplir su compromiso con la misión.*

Se recibieron 4.520 respuestas a la encuesta, lo que representa el 7,5% de las mujeres de nuestra Familia Lasaliana global en el momento. El mayor número (50,5%) de respuestas fueron de mujeres de la RELAL, seguidas por la RELEM (18,4%), la PARC (15,6%), la RELAN (12,0%) y la RELAF (3,5%). El cuadro 1.1 muestra la distribución de las respuestas por Regiones.

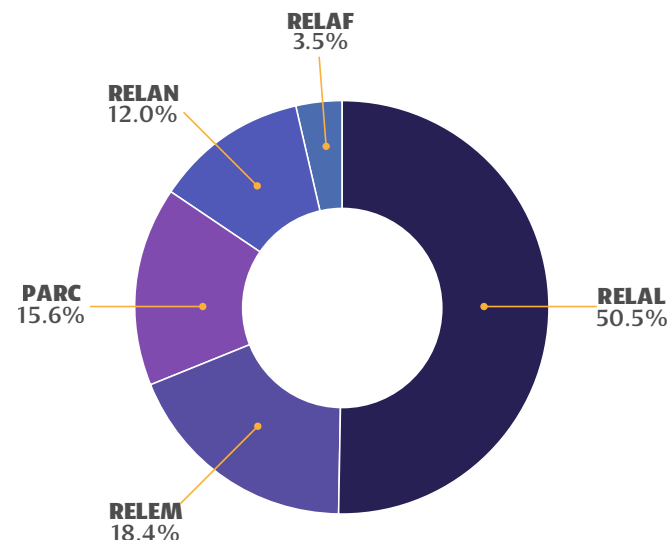
**Cuadro 1.1 Distribución de las respuestas por Región**

Región	Nº de respuestas	% de respuestas	% del número total de mujeres en la Región*
RELAL	2281	50.5	2281/16306 = 13.9%
RELEM	830	18.4	830/ 25855= 3.2%
PARC	706	15.6	706/11847= 5.9%
RELAN	544	12.0	544/ 5004= 11.0%

Región	Nº de respuestas	% de respuestas	% del número total de mujeres en la Región*
RELAF	159	3.5	159/1279 = 12.4%
Total	4520	100%	4520/60291= 7.5% (de todas las Regiones)

\*Estadísticas del Instituto al 31 de diciembre de 2020

Es importante señalar que los resultados representan principalmente las voces de las profesoras de entre 41 y 45 años que imparten docencia en centros de enseñanza primaria y secundaria con 2-5 años de experiencia (PARC; RELAL) o 6-10 años de experiencia (RELAN; RELEM; RELAF) que están casadas y tienen hijos en casa. Estos datos demográficos corresponden a la edad, la experiencia, el cargo y las circunstancias familiares de la mayoría de las encuestadas.



**Cuadro 1.2 Distribución de las respuestas por datos demográficos**

<b>Edad</b>	<b>18-25</b>	<b>26-35</b>	<b>36-45*</b>	<b>46-55</b>	<b>56-65</b>	<b>Más de 65</b>
Nº de respuestas	180	1043	1372	1225	567	67
% de respuestas	4%	23%	30.3%	27.1%	12.5%	1.5%

<b>Años en la Institución</b>	<b>0-1</b>	<b>2-5</b>	<b>6-10**</b>	<b>11-15</b>	<b>16-20</b>	<b>20-25</b>	<b>Más de 25</b>
Nº de respuestas	392	1116	887	678	483	418	459
% de respuestas	8.7%	24.7%	19.6%	15.0%	10.7%	9.2%	10.2%

<b>Función</b>	<b>Directiva***</b>	<b>Profesora</b>	<b>Personal de admón. y servicios</b>	<b>Pastoral/Retiros</b>	<b>Infantil/Hermanas/Otros</b>	<b>Voluntaria/Jubilada</b>
Nº de respuestas	651	2709	821	81	183	63
% de respuestas	14.4%	59.9%	18.2%	1.8%	4.0%	1.4%

<b>Obra Educativa</b>	<b>Colegio</b>	<b>Universidad</b>	<b>Animación Distr/Región</b>	<b>ONG</b>	<b>Ed. No formal</b>	<b>Servicio Social</b>	<b>Otros†</b>
Nº de respuestas	3217	1039	72	73	21	18	50
% de respuestas	71.2%	23.0%	1.6%	1.6%	0.5%	0.4%	1.1%

<b>Estado Civil</b>	<b>Casada en pareja</b>	<b>Soltera</b>	<b>Separada</b>	<b>Divorciada</b>	<b>Viuda</b>	<b>Desconocido</b>
Nº de respuestas	2702	1139	142	273	88	146
% de respuestas	59.8%	25%	3.1%	6.0%	1.9%	3.2%

<b>Cuidado Familiar</b>	<b>NC/Prefiere no contestar§</b>	<b>Cuidado de los hermanos</b>	<b>Criar a los hijos en casa</b>	<b>Criar y ayudar a otros</b>	<b>Ayudar a familiares ancianos</b>	<b>Ayudar a hijos adultos</b>
Nº de respuestas	1487	101	1148	826	505	388
% de respuestas	32.9%	2.2%	25.4%	18.3%	11.2%	8.6%

\*Principalmente 41-45 años

\*\*Años en la Institución según PARC y RELAL 2-5 años; RELAF, RELEM, RELAN 6-10 años

\*\*\*119=Directora general; 532=Directora de nivel medio

† Other= Centro de Retiro, Agencia de Atención a la Infancia, Otros

§ NA/Prefiero no decirlo/Otro= combinado





## RESULTADOS:

*A continuación, se exponen los principales resultados de la encuesta y una síntesis de los comentarios abiertos.*

### **Contribución**

Las encuestadas señalaron la necesidad de conocer mejor el papel de la mujer en la historia lasaliana (la historia fundacional y después). Esta necesidad es más significativa para quienes pertenecen a la RELEM (1 de cada 5 encuestadas) y a la RELAN (1 de cada 2) y, especialmente, para quienes trabajan en universidades (1 de cada 2) y escuelas (1 de cada 2) en la RELAN. La mayoría de las mujeres reconocen las contribuciones extraordinarias de las mujeres; que las mujeres están trazando el futuro en sus instituciones; y se sienten valoradas por sus contribuciones personales. Sin embargo, en la RELAN 1 de cada 3 mujeres de 18 a 30 años no se siente valorada por sus contribuciones personales.

Los comentarios abiertos apoyaron estas conclusiones, indicando que se sentían “valoradas”, “apoyadas” y “a gusto” en su institución. Varias de ellas también relataban que habían recibido comentarios “paternalistas”, “despectivos” y “condescendientes” por parte de los directivos y de que se valoraban más las contribuciones de los hombres que las de las mujeres. Esta cita es un ejemplo de esta





experiencia diversa: “La idea de que el liderazgo de las mujeres es débil y el liderazgo de los hombres es fuerte todavía persiste en nuestros países. Durante muchos años ni siquiera se me tuvo en cuenta para ninguna actividad. Tuvo que llegar un Hermano con una idea de liderazgo inclusivo y de toma de decisiones horizontal para que pudiera desarrollar todo mi potencial y mi vocación en los diferentes ámbitos. En el área docente las mujeres son más tenidas en cuenta, pero en el ámbito directivo es mucho menos.”

### ***Formación y desarrollo profesional***

El desarrollo profesional afloró como una necesidad importante para las mujeres. En conjunto, muchas (77%) comunicaron que el desarrollo profesional en sus instituciones satisfacía sus necesidades. Sin embargo, las mujeres de la RELAN (2 de cada 5) y de la RELAF (1 de cada 7) informaron de que sus necesidades de desarrollo profesional no estaban cubiertas. Esto fue expresado como una necesidad mayor para quienes forman parte del personal auxiliar en RELEM (1 de cada 2) y RELAN (1 de cada 3) así como profesoras (2 de cada 5) y directivas (2 de cada 5) en RELAN. Significativamente, un alto porcentaje (83%) de mujeres informó de su deseo de participar en un Programa de Liderazgo Lasaliano para mujeres, con el mayor interés entre las que ocupan puestos directivos (directoras generales y directoras de nivel medio). Aunque las mujeres informaron de que podían identificar a otras mujeres para servir de orientadoras lasalianas, la mayoría (81%) también informó de su deseo de participar en un programa

**83%**



**de mujeres informó de su deseo de participar en un Programa de Liderazgo Lasaliano para mujeres**

**“(81%) también informó de su deseo de participar en un programa de orientación; la mayoría de ellas ocupaban puestos directivos”**



de orientación; la mayoría de ellas ocupaban puestos directivos. Es alentador que el 85% de las mujeres informen de que tienen acceso a las oportunidades de formación lasaliana.

Los comentarios abiertos aportaron más información sobre el deseo y el tipo de programas de desarrollo y formación profesional. Varios indicaban la necesidad de programas de liderazgo femenino para apoyar el avance de las mujeres líderes, y varios programas de formación. Los temas de formación sugeridos incluyeron la igualdad de género, la Pedagogía, la Espiritualidad Lasaliana, las competencias tecnológicas, el papel de la mujer en nuestra historia lasaliana, la salud y el bienestar de la mujer, y la capacitación y formación para las nuevas empleadas. También se instó a ofrecer programas de formación que favorezcan a la familia (por ejemplo, opciones de guardería) y ambientes laborales que favorezcan la participación de las madres jóvenes. La siguiente cita de una mujer líder ilustra esta necesidad: “se me ha permitido ascender y ser considerada para puestos clave; sin embargo, creo que debería haber un programa más específico que considere que las mujeres están capacitadas para ocupar puestos más importantes, y tener formación y participación nacional e internacional... y compartir con otras mujeres de la Familia Lasaliana”. Así como esta cita de una madre trabajadora: “Creo se debería tener en cuenta a las mujeres y promoverlas para los puestos más importantes en las instituciones lasalianas... para apoyar esto, piensen en cómo hacer que las oportunidades de desarrollo profesional estén disponibles para las personas con

hijos pequeños. Si los programas de formación u otros programas de retiros ofrecieran al mismo tiempo alojamiento para familias o programación para jóvenes, se vería que muchos más jóvenes y mujeres podrían participar en ellos.”



### ***Acompañamiento***

En general, las mujeres que respondieron se sentían bien acompañadas en la Familia Lasaliana. Muchas (79%) sienten que los Hermanos han empoderado a las mujeres para participar en la misión. Es llamativo que en la RELAL (1 de cada 8) y en la RELAN (1 de cada 5), siendo el mayor número en la RELAN las que forman parte del personal auxiliar no sientan que los Hermanos hayan empoderado a las mujeres en la misión. Además, la mayoría (92%) de las mujeres expresaron el sentimiento de que sus compañeros confían en ellas. Las mujeres comunicaron sentirse apoyadas en su vocación en las instituciones, con la excepción de 1 de cada 5 mujeres en RELAN. Es alentador que el 94% tenga un sentido de pertenencia a la Familia Lasaliana y que el 89% informe que la Familia Lasaliana promueve la dignidad de las mujeres.



Los comentarios de las encuestadas ofrecieron una imagen más matizada del acompañamiento en lo que respecta al apoyo espiritual, profesional, personal y económico. Muchos señalaron el agradecimiento por “su comunidad lasaliana” y la capacidad de “asumir” y “hacer crecer (su) espiritualidad”; y se sintieron “empoderadas”, “apoyadas” y “apreciadas” por su Familia Lasaliana. Estos sentimientos se contrarrestaron a veces con numerosas preocupaciones sobre un salario justo y equitativo y, a veces, la falta de apoyo, como se representa en estos dos comentarios: “La igualdad salarial es una parte importante de la igualdad de género. Como lasalianos, necesitamos promover la igualdad salarial y de oportunidades de liderazgo para todas las mujeres” y “En general, las mujeres que participan en la misión lasaliana en mi institución se apoyan mutuamente; sin embargo, algunos Hermanos (pocos) y colaboradores (hombres) que ocupan puestos de liderazgo o que son responsables de algunos departamentos no reconocen el trabajo de las mujeres e incluso lo obstaculizan.”

### ***Representación***

En cuanto a la participación y la voz en la toma de decisiones, muchos encuestados (85%) indicaron que las mujeres podían expresarse en los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, globalmente, 1 de cada 8 profesoras estaba en desacuerdo. A nivel regional, 1 de cada 11 encuestadas de la RELAF y aproximadamente 1 de cada 3 de la RELAN se mostraron en desacuerdo, y la mayoría de quienes

estaban en desacuerdo eran mujeres de 36 a 45 años. El 85% de las encuestadas considera que las voces de las mujeres están siendo incluidas en los procesos de toma de decisiones en sus instituciones. Sin embargo, 1 de cada 10 encuestadas en RELAL y 1 de cada 8 en RELAF están en desacuerdo con esto. En cuanto a las políticas para la igualdad de género, el 76% informó de que existían directrices. Sin embargo, 1 de cada 3 encuestadas en RELAN y 1 de cada 6 en RELAF se mostraron en desacuerdo. A nivel global, 1 de cada 6 de las personas de administración y servicio de 6 a 10 años y de 11 a 15 años no están de acuerdo con la existencia de políticas de igualdad de género. Por último, el 74% afirmó que los puestos de liderazgo son accesibles para ellas en sus instituciones, pero 1 de cada 6 se mostró en desacuerdo. En particular, las que ocupan puestos de personal auxiliar (1 de cada 4) y las profesoras (1 de cada 5) se mostraron en desacuerdo, indicando que los puestos de liderazgo no eran asequibles para ellas.

Este enfoque heterogéneo también se observó en los comentarios abiertos. Hubo informes de que las voces de las mujeres se están escuchando como miembros de los Consejos de Administración y en puestos de liderazgo institucional, y de que se están haciendo progresos graduales para aumentar la participación y la colaboración de las mujeres. Por el contrario, se informó de una larga historia institucional y de la continuidad del dominio masculino en los puestos de liderazgo y en los procesos de toma de decisiones. Esta cita ilustra estos sentimientos: “la mayor fortaleza es que el carisma lasaliano tiene un fuerte componente femenino en el sentido de engendrar,

hacer crecer, cuidar y promover la vida de los niños, los jóvenes y las personas en general mediante una educación humanizada y humanizadora. La debilidad es que el modelo patriarcal occidental ha prevalecido durante mucho tiempo y, aunque se da más espacio a las mujeres (y muchas veces somos nosotras las que aportamos y ejecutamos ideas y proyectos valiosos e innovadores), las decisiones siguen estando en manos de estructuras masculinas no sólo en la realidad de sus miembros y procedimientos establecidos de forma excesivamente tradicional, sino en el sentido y el razonamiento que impregnan esas estructuras y procedimientos, aunque nominalmente, haya mujeres que formen parte de ellas.”

**94%** informó que la **Espiritualidad Lasaliana conectaba con su propia espiritualidad.**

### ***Aspectos culturales***

Es alentador percibir que el 90% comunicó que sus culturas aceptan a las mujeres en los puestos superiores de liderazgo; sin embargo, el 25% informó de que existen barreras culturales que dificultan su capacidad para contribuir a la misión. Esta afirmación fue más frecuente en RELAF (43%), PARC (31%) y RELAL (27%). Aunque el nivel medio de acuerdo disminuye a medida que aumenta el rango de edad, el 91% declaró sentir que su identidad cultural es respetada en la Familia Lasaliana global. En cuanto a la respuesta de la Familia Lasaliana a las necesidades de las mujeres jóvenes en sus sociedades, el 84% estuvo de acuerdo. Fue más frecuente que las Jóvenes Lasalianas de 18 a 25 años de la RELAN (2 de cada 5), la PARC (1 de cada 7) y los de 31 a 35 años de la RELAF (1 de cada 8) sintieran que la Familia Lasaliana no responde a las necesidades de las mujeres jóvenes en su sociedad. Es reconfortante ver que el 94% informó que la Espiritualidad Lasaliana conectaba con su propia espiritualidad.

Los comentarios abiertos sobre la cultura ofrecieron una perspectiva más compleja, que incluía normas culturales nacionales, organizativas y de grupos sociales, y se centraba en las barreras que afectan al compromiso de las mujeres con la misión. Entre ellas, la experiencia de una cultura patriarcal, la misoginia, los cambios hacia el catolicismo conservador y el privilegio del cisgénero<sup>1</sup>. Varias señalaron la necesidad de compartir estos aspectos en los

<sup>1</sup> Cisgénero: Dicho de una persona que se siente identificada con su sexo anatómico.

comentarios abiertos, indicando que las preguntas de la encuesta no revelaban estas preocupaciones culturales matizadas. Estos comentarios incluían afirmaciones como “Creo que siendo una profesora joven y viendo desde la perspectiva de la experiencia, estamos bajo la influencia de las expectativas frente a la realidad; quieren aparentar [ser] tantas cosas buenas y bonitas, pero... hemos sido y seguimos siendo golpeadas por la misoginia y el machismo. Se dan oportunidades y espacios porque deben cumplir con los requisitos numéricos, pero es tan destacado que cuando una mujer aporta una buena contribución, en muchas ocasiones es ignorada y [cuando] un hombre retoma la idea, [es] apoyado y aplaudido”, y “creo que son preguntas difíciles de responder porque la ‘institución’ tiene múltiples niveles. En mi departamento me siento apoyada al 100%. La mitad de nuestro profesorado es femenino y el profesorado masculino es consciente de que las instituciones académicas tienden a esperar más prestaciones por parte de las mujeres. En cuanto a la cultura institucional más amplia de mi universidad, estoy muy preocupada. Hemos tenido bajas de liderazgo femenino debido al sexismo...” y “Estas preguntas no llegan a la raíz del problema. Sí, las mujeres tenemos oportunidades en mi institución y en otras instituciones lasalianas, pero son tratadas de forma diferente. Existe una actitud sobreentendida, aunque predominante, así como una práctica que prefiere y favorece a los hombres.

### ***Conciliación de la vida laboral y familiar***

La conciliación de la vida laboral y familiar aparece como una necesidad, ya que el 41% de las encuestadas indica que es difícil conciliar los compromisos familiares con el trabajo. Por Regiones, el 50% de las encuestadas de RELAN, el 42% de RELEM, el 41% de PARC, el 36% de RELAF y el 34% de RELAL señalaron esta dificultad. En concreto, las profesoras (2 de cada 5), las casadas (2 de cada 5) y las encuestadas que tienen hijos en casa (1 de cada 2) son quienes más señalan esta situación. Es importante tener en cuenta que el 53% declaró haber elegido los *compromisos familiares antes que la misión*. Sin embargo, por Regiones, el compromiso *con la misión por delante de la familia fue declarado* por el 51% en la RELAF; el 33% en la RELEM, RELAN y RELAL; y el 30% en la PARC. A nivel global, el 36% de las encuestadas casadas también declararon esto.

“el **41%** de las encuestadas indica que es difícil conciliar los compromisos familiares con el trabajo.”



Esta opinión dividida de la conciliación de la vida laboral y familiar se abordó a menudo en los comentarios abiertos. Mientras que algunas de las encuestadas informaron de un panorama positivo, atribuyendo el mérito al apoyo de la familia y de la obra educativa, y a sus esfuerzos por integrar la familia y el compromiso con la misión, otras destacaron las importantes dificultades, el estrés y la tensión. Esta cita de una profesora con hijos ilustra los retos de la vida laboral: “Desde que nos hemos tecnificado y más aún con la pandemia, nuestra carga de trabajo se ha triplicado y nuestro tiempo para la familia se ha reducido; nuestra salud mental, emocional y física se ha visto afectada. Nuestras familias y nuestras vidas personales pagan el precio de nuestra carga de trabajo más allá del horario. Nuestra vida espiritual y nuestra salud se ven afectadas. Las tareas domésticas tampoco esperan y nos esforzamos al máximo en todos los ámbitos para seguir siendo productivas y competitivas en el trabajo. El cansancio y el agotamiento lo sienten [mis] compañeras de trabajo... y las empleadas [tienen] miedo de perder su trabajo... si pierden su salud (física, emocional y mental)”. Las solteras sin hijos también observaron una desigualdad en la carga de trabajo entre las madres que trabajan y las solteras, como ilustra esta cita: “Muchas veces, quienes somos ‘jóvenes’ porque no estamos casadas o no tenemos hijos todavía, estamos cargadas de muchas actividades. A veces estamos sobrecargadas y esto provoca agotamiento y a veces aburrimiento [con] muchas actividades. Personalmente me ha pasado y es desagradable sentirse cansada y no disfrutar del todo [de mi trabajo].... Supongo que confían en mí, aunque es muy agotador”.



### ***La pandemia de la COVID-19***

La pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la capacidad de las mujeres para cumplir su compromiso con la misión. De las Regiones, fue más comúnmente referido en RELAF (64%), PARC (53%), RELAN (34%); mientras que fue menos constatado en RELEM (23%) y RELAL (18%). Más concretamente, 1 de cada 3 encuestadas informó de que tenía hijos y 1 de cada 3 de que tenía hijos y familia ampliada. El 65% informó de que no tuvo que reducir su carga de trabajo durante la pandemia de la COVID-19 debido a la participación en las responsabilidades familiares. Sin embargo, las de la RELAF (45%) y la PARC (36%) declararon haber tenido que reducir su carga de trabajo debido a la pandemia de la COVID-19. A nivel global, 1 de cada 5 encuestadas solteras y 1 de cada 3 encuestadas con hijos informaron de ello. Es esperanzador percibir que el 83% informó que las perspectivas de las mujeres se incluyen en la forma en que su institución responde a la COVID.



### **LIMITACIONES DEL PROYECTO:**

Idioma: La encuesta sólo estaba disponible en las lenguas oficiales del Instituto (francés, español e inglés).

Acceso: El acceso a Internet para realizar la encuesta fue un reto para las mujeres en varias Regiones.

Distribución: Dado que la encuesta se distribuyó de múltiples maneras, no está claro si todas las mujeres de la Familia Lasaliana recibieron la invitación a participar. Tampoco hubo una representación equitativa de todas las Regiones y los grupos demográficos.

Comprensión cultural de las opciones de respuesta: Aunque se hizo todo lo posible para garantizar la resonancia cultural, dado que las encuestadas procedían de distintas culturas, algunas opciones de respuesta podían tener un significado diferente, dependiendo del contexto.



### **POSIBLES MEDIDAS DE FUTURO:**

Seguir extrayendo los datos y las indicaciones que se encuentran en las respuestas escritas.

Un estudio más profundo de las respuestas mediante datos demográficos comparativos.



## RECOMENDACIONES:

Utilizar los resultados para orientar los proyectos del Secretariado de Asociación y Misión, y compartir los resultados con otros Secretariados y Servicios del Instituto y con los órganos importantes de toma de decisiones de la Familia Lasaliana; y seguir examinando los datos para descubrir y orientar los esfuerzos futuros con el fin de apoyar a las mujeres de la Familia Lasaliana para que cumplan su compromiso con la misión.

Establecer programas de orientación/redes para las mujeres de la Familia Lasaliana que sean culturalmente receptivos con objeto de apoyar y acompañar los itinerarios formativos y vocacionales de las mujeres, con especial atención al apoyo a una sana conciliación laboral y familiar de la mujer.

Desarrollar, con un grupo representativo de expertos, un programa de desarrollo de liderazgo que sea culturalmente receptivo, potencialmente con una modalidad en línea, para las mujeres de la Familia Lasaliana.

Invitar a los Distritos y las Regiones a reflexionar sobre la accesibilidad de los programas de formación ofrecidos a los Colaboradores Lasalianos, prestando especial atención a la inclusividad, a las mujeres con familia e hijos, y considerar en los programas de formación

la inclusión del papel de la mujer en la historia fundacional y más adelante.

Invitar a las obras educativas a evaluar y garantizar las oportunidades de desarrollo profesional para todos los miembros de las comunidades educativas y de misión, prestando atención a los profesores y directivos.

Si bien la Familia Lasaliana ha hecho grandes progresos en el tratamiento de las necesidades de las mujeres jóvenes en nuestros colegios con iniciativas como Lasallian Women of Hope<sup>2</sup>, y las obras educativas que sirven directamente a las mujeres y a las niñas, es necesario estudiar más para comprender las cuestiones de género y las necesidades en nuestras obras educativas.

Invitar a las obras educativas, los Distritos y las Regiones a que garanticen la representación de la voz de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, y a que tengan en cuenta las políticas que tratan de: asegurar la igualdad de género, el cuidado de los niños y las responsabilidades parentales, el acoso, la salud y el bienestar de la mujer, y la remuneración equitativa. A medida que la Familia Lasaliana va saliendo de la pandemia, es necesario reconocer la fatiga y el estrés de las mujeres en la Familia Lasaliana, tal como indican los datos.

<sup>2</sup> La misión de Lasallian Women of Hope (LWH) es garantizar que las niñas y las mujeres tengan pleno acceso a la educación lasaliana. <https://lasallian.info/lasallian-women-of-hope/>



## CONCLUSIÓN:

La Familia Lasaliana tiene mucho que celebrar en los resultados del estudio. También hay cosas que surgieron como necesidades para las encuestadas. Estas necesidades pueden verse como oportunidades de respuestas creativas, más inclusivas y nuevas vías para asegurar la sostenibilidad de la misión. Como Familia Lasaliana, seguimos abiertos al movimiento del Espíritu Santo, a la continua llamada a responder a las necesidades de los jóvenes y alumnos en los márgenes, y a ser ministros y embajadores de Cristo entre nosotros y con nuestros alumnos. Siendo las mujeres la mayoría de los “obreros en el campo”, es alentador ver el profundo compromiso, la pasión, la alegría de formar parte de la Familia Lasaliana, la fe y el celo por la misión plasmados en comentarios abiertos como “Soy feliz de formar parte de la comunidad lasaliana. Estoy orgullosa de mi identidad lasaliana. Aspiro a tocar más vidas. San Juan Bautista de La Salle me inspira a dar lo mejor de mí como profesora”, “Soy una mujer muy orgullosa de formar parte de la gran Familia Lasaliana, primero como estudiante y ahora como profesora y madre”, y “La Salle es mi hogar”.

Los comentarios abiertos también ilustran la gratitud que sienten las encuestadas por haber sido invitadas a participar en la encuesta. Hubo un número abrumador de comentarios como: “Gracias por este paso adelante”, “Gracias por este espacio”, “Gracias por tener en cuenta nuestra opinión” y “Gracias por esta iniciativa. Oportunidades como ésta hacen que se nos escuche y valore”.



Como dijo una de las encuestadas: “Estamos haciendo progresos, pero tenemos mucho trabajo por delante”. Juntos y por Asociación avanzamos para acompañar bien a los lasalianos, y para, en definitiva, garantizar nuestra Misión Lasaliana.

**¡Viva Jesús en nuestros corazones!**





**#LaSalleForWomen**



**Hermanos de  
las Escuelas  
Cristianas**

**La  Salle**