

Artículo de Investigación

Tensiones del cuidado y la organización patriarcal en el activismo sindical: lecciones de profesoras chilenas y españolas

Tensions in Care and Patriarchal Organization in Union Activism: Lessons from Chilean and Spanish Female Teachers

Tabisa Verdejo Valenzuela¹: Universidad de Málaga, España. Universidad de Playa Ancha, Chile.

tabisa.verdejo@upla.cl

Sebastián Ortiz-Mallegas: Universidad de Playa Ancha, Chile.

sebastian.ortiz@upla.cl

Claudia Carrasco-Aguilar: Universidad de Playa Ancha, Chile.

claudia.carrasco@upla.cl

Fecha de Recepción: 11/06/2024

Fecha de Aceptación: 04/09/2024

Fecha de Publicación: 29/01/2025

Cómo citar el artículo:

Verdejo, T., Ortiz-Mallegas, S. y Carrasco-Aguilar, C. (2025). Tensiones del cuidado y la organización patriarcal en el activismo sindical: lecciones de profesoras chilenas y españolas [Tensions in Care and Patriarchal Organization in Union Activism: Lessons from Chilean and Spanish Female]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1380>

¹ **Autor Correspondiente:** Tabisa Verdejo Valenzuela. Universidad de Málaga, España. Universidad de Playa Ancha, Chile.

Resumen:

Introducción: Los estudios sobre feminismo en educación reportan importantes diferencias entre los roles que desempeñan hombres y mujeres en el espacio público. En los espacios sindicales se observan peculiaridades en la conformación de los liderazgos docentes femeninos relacionadas con la reproducción de estereotipos y brechas de género. Sin embargo, es aún incipiente el estudio de las experiencias que viven las profesoras en estos espacios. **Metodología:** En este contexto, se desarrolla un estudio de casos comparados, entrevistando 24 docentes en Chile y España para analizar las comprensiones del trabajo sindical, las preocupaciones y tensiones que se suscitan en el ejercicio de esta labor. **Resultados:** Los resultados muestran importantes diferencias en la forma de significar la labor sindical, más también elementos comunes sobre las dificultades que se presentan en el desarrollo de esta labor asociado a la feminización de la docencia y del trabajo sindical. **Discusión y conclusiones:** En ambos grupos se significa esta actividad como una acción de ayuda y cuidado, con diferencias respecto de considerarla o no, un trabajo, y las tensiones de la conciliación trabajo-familia, mientras que se propone otras formas de participación. Se discuten las aportaciones de estos resultados para el avance del sindicalismo docente y la construcción de nuevas luchas y activismos docentes.

Palabras clave: sindicalismo; organizaciones gremiales; trabajo; feminización; dirigentes; mujeres, docentes; estudio comparado.

Abstract:

Introduction: Studies on feminism in education report important differences between the roles played by men and women in the public sphere. In union spaces, peculiarities are observed in the conformation of female teacher leaderships related to the reproduction of stereotypes and gender gaps. However, the study of the experiences of female teachers in these spaces is still incipient. **Methodology:** In this context, a comparative case study is developed, interviewing 24 teachers in Chile and Spain to analyze their understanding of union work, the concerns and tensions that arise in the exercise of this work. The results show important differences in the way union work is understood, but also common elements on the difficulties that arise in the development of this work associated with the feminization of teaching and union work. **Discussion and conclusions:** In both groups, this activity is understood as an action of help and care, with differences regarding whether or not to consider it a job and the tensions of work-family conciliation, while other forms of participation are proposed. The contributions of these results for the advancement of teacher unionism and the construction of new struggles and teacher activism are discussed.

Keywords: trade unionism; trade union organizations; labor; feminization; leaders; women; teachers; comparative study.

1. Introducción

Las representaciones de género se manifiestan en diferentes contextos sociales. En los entornos educativos, el patriarcado contribuye significativamente a la perpetuación de roles de género tradicionales que conllevan desigualdades que afectan tanto a docentes como a estudiantes, por lo que se vuelve necesario promover una educación crítica que desafíe estos roles y promueva la igualdad (Ruiz, 2019; Tangonyire *et al.*, 2024; Vidal-Veliz *et al.*, 2020; Vieira-Ferreira y Oliveira, 2020). En el contexto educativo, la docencia y la pedagogía se encuentran altamente feminizadas (Fiorucci *et al.*, 2022; Jara-Villaruel, 2023), es decir, son ejercidas mayoritariamente por mujeres. Esto ha causado malestar en ellas debido a la ambivalencia entre las expectativas de cuidado en su labor como educadoras, sumado a un escaso reconocimiento social (Pedraja-Rejas *et al.*, 2023; Pereira, 2016). A esto se le suma que los

puestos de poder suelen estar ocupados por hombres, existiendo una sub-representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones (Tangonyire *et al.*, 2024; Wacker *et al.*, 2024), lo que puede verse claramente en la estructura y dinámicas de la organización sindical docente (Vieira-Ferreira *et al.*, 2018b). Esto no es nuevo, ya que el fenómeno de la baja participación de mujeres en puestos de poder (Kessler-Harris, 1982; Jahan, 2024; Milkman, 1985), así como la reactividad hacia las mujeres en roles políticos (Piñeiro *et al.*, 2024), tiene una larga tradición a nivel global, lo que ha sido descrito en la literatura como un “techo de cristal” (*glass ceiling*) (Srivastava y Nalawade, 2023).

Sin embargo, pese a la dificultad de las mujeres para ocupar estos cargos, históricamente son ellas quienes han liderado múltiples e importantes luchas sociales, comunitarias y sindicales. En diferentes épocas y contextos, las profesoras han buscado revertir los modos tradicionales de asociacionismo, aunque estas iniciativas han sido una categoría velada en las asociaciones y la investigación especializada (Ortiz-Mallegas y Torres-Sánchez, 2023). Un ejemplo de ello fue la lucha y organización en educación, trabajo, bienestar comunitario y política en Panamá, la que desafió el sexismo y reivindicó la educación dentro y fuera del aula como una fuerza vital de transformación (Corinealdi, 2024). Asimismo, destaca la significativa participación de las maestras mendocinas en el movimiento obrero argentino durante el año 1919, que sentaron precedentes para futuras movilizaciones en el país (Latorre, 2023); y el *National Union of Women Teachers* (NUWT) referente internacional en la lucha por la igualdad de género en el ámbito educativo en el Reino Unido (Ferreira, 2020). En esta misma línea, y a pesar de los esfuerzos por integrar las demandas feministas, muchas veces los sindicatos docentes latinoamericanos han reproducido prácticas sexistas que han llevado a las mujeres a presionar continuamente para abrir espacios de representación y participación, enfrentando la invisibilidad y el predominio de intereses clasistas en las agendas sindicales (Barrancos y Buquet, 2022). En esta línea, diferentes sindicatos tienen baja representación femenina en los niveles jerárquicos superiores, como se ha constatado en México y en Brasil (Hinojosa-Luján, 2016; Vieira-Ferreira, 2004).

Por todo lo anterior, diferentes organizaciones sindicales han centrado sus esfuerzos en la promoción de la igualdad y el combate a la discriminación, generando campañas y políticas que fomentan la representación femenina en espacios de poder, y la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual, lo que ha llevado a muchos sindicatos a priorizar la igualdad de género en sus agendas políticas (Vieira-Ferreira *et al.*, 2018). Las perspectivas feministas han invitado a repensar las opciones de participación política, ofreciendo alternativas ante la crisis de las organizaciones tradicionales, promoviendo relaciones horizontales y de reflexión crítica sobre la práctica docente (Ortiz-Mallegas y Torres-Sánchez, 2023). Para ello, diferentes movimientos sociales destacan la interseccionalidad y el cuestionamiento de las estructuras de poder patriarcales (Barrancos y Buquet, 2022), exigiendo la instalación de políticas de igualdad de género que vayan desde lo propiamente escolar hasta las prácticas mismas de la organización docente (Hinojosa-Luján, 2016).

El enfoque interseccional es un marco analítico para identificar cómo las diversas categorías sociales como género, raza, clase, orientación sexual, entre otras, interactúan y se superponen, es decir, interseccionan como formas de discriminación y opresión (Collins, 1990; Crenshaw, 1991). En educación, comúnmente suelen interseccionar categorías como racismo, sexismo y clasismo en los procesos de exclusión y discriminación social (Scheurich y Mason, 2024). En este contexto, el patriarcado es definido como un sistema social de supremacía masculina que, en educación se produce y sostiene a través de las normas, valores y estructuras socioeducativas (Arnot, 2002; Walby, 1990). El enfoque interseccional amplía el análisis del patriarcado al reconocer que no todas las mujeres experimentan la opresión de la misma manera (Crenshaw, 1991). Así, desafiar las estructuras patriarcales dentro de las

organizaciones sindicales se vuelve crucial para lograr una verdadera igualdad de género (Vieira-Ferreira, 2004, 2008), considerando el profundo impacto que las historias familiares, educativas, profesionales y políticas de las mujeres sindicalistas tienen en sus formas de participar en estas organizaciones (Vieira-Ferreira, 2021).

Sin embargo, en diferentes países, nuevas legislaciones han influido significativamente en la reducción de la afiliación sindical del profesorado, impactando, sobre todo, en las maestras mujeres (Han, 2023), pese a que, en ciertos contextos, los sindicatos han demostrado que son capaces de reducir el abandono del profesorado femenino (Han, 2020), e incluso, han avanzado hacia la contribución de mejores condiciones de equidad remuneracional entre hombres y mujeres (da Motta *et al.*, 2019). Así, y de manera paradójica, incluso en países donde los sindicatos docentes han mantenido su poder, diferentes aspectos políticos, económicos y culturales han socavado la participación sindical de las mujeres (Gavin *et al.*, 2022). Esto ha estado vinculado a un fenómeno que ha sido reportado en diferentes estudios internacionales con el nombre de “triple carga”, y que se refiere a la combinación de tres tipos de responsabilidades que muchas mujeres deben gestionar simultáneamente: trabajo remunerado, trabajo doméstico y responsabilidades familiares; o trabajo remunerado, cuidado de la familia y participación en la comunidad (Alves de Matos, 2024; Intesar y Shahin-Parvez 2024; Ramnund-Mansingh y Seedat-Khan, 2023). Esto impacta de manera significativa en los roles de las mujeres en cuanto profesoras, así como en el interior del trabajo asociativo-sindical (Dogra y Kaushal, 2022; Gavin *et al.*, 2022; Phelps, 2021).

La “triple carga” en el activismo y sindicalismo docente, estaría operando como una expresión contemporánea del fenómeno del control de los cuerpos femeninos en el espacio público, que ha sido reportado desde los inicios de los estudios feministas a nivel global. A esto se refiere Woolf (1929) cuando describió cómo las barreras estructurales y culturales impiden a las mujeres acceder a espacios de poder y conocimiento; o Beauvoir (1949) y Lagarde (1990) cuando analizan cómo el patriarcado ejerce control sobre los cuerpos, limitándose su participación en el espacio público. En este mismo sentido, Butler (1990) describió cómo este control y limitación de la participación en el espacio público se debe a que el género es performativo y, por lo tanto, busca ser controlado en su expresión. Más recientemente, estos postulados se cruzan con los planteamientos de autoras como Segato (2016), quien a través del concepto de “territorialidad del cuerpo femenino” describe los mecanismos por medio de los cuales el patriarcado mantiene a las mujeres fuera de ciertos espacios. Desde estos enfoques, la “triple carga” sería una forma de dominación femenina, ya que el patriarcado habría relegado el trabajo de cuidados a las mujeres, subvalorándolo y explotándolo (Fraser, 2013), debido a que el trabajo de cuidados – especialmente no remunerado- mantendría a las mujeres en roles subordinados (Federici, 2004).

Esta forma de subvaloración del trabajo de cuidados estaría en la base de la sobrecarga de tareas en las mujeres, ya que el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares estarían siendo definidas como actividades femeninas y de bajo status (Faur, 2017), con escasas oportunidades para una efectiva conciliación entre los diferentes aspectos de la vida – familiar, laboral, comunitario, otros- (Larrañaga *et al.*, 2018). Con ello, las actividades de cuidados pierden su valor como un trabajo necesario para el sostenimiento de la vida (CEPAL, 2022), y pasan a ser significadas como una limitación de la participación, en este caso, sindical. En este sentido, el trabajo de cuidados debería avanzar hacia una mayor revalorización del mismo que permita describirlo como una parte esencial del trabajo educativo (Altan-Olcay y Bergeron, 2024). Desde los estudios del cuidado, se ha buscado reposicionarlo como una ética colectiva, lo que busca instalar formas de enfrentamiento a estructuras opresivas de poder (Abdellatif *et al.*, 2021). Para Segato (2018), los sistemas patriarcales se pueden desafiar por medio de la educación y la transformación cultural, lo que vuelve aún más importante la necesidad de

investigar en entornos en los que se pueda observar las tensiones que se producen cuando mujeres consiguen organizarse por la lucha del espacio público en escenarios educativos. El presente estudio se propuso analizar las tensiones que se generan en torno a las tareas del cuidado al interior de organizaciones sindicales desde la perspectiva de profesoras mujeres en Chile y España.

2. Metodología

Desde un enfoque cualitativo, se desarrolló un estudio de casos comparados de tipo transversal-paralelo (Barlett y Vavrus, 2017). Este tipo de estudio prioriza el énfasis en el proceso, a través de epistemologías interpretativas. La comparación de los casos se sitúa en el nivel de regulaciones transnacionales del trabajo docente, que incorpora las características sociopolíticas de cada lugar y sus contextualizaciones. Particularmente, el carácter “paralelo” está dado por la exploración horizontal de las experiencias en cada país y lo “transversal” por la búsqueda de diferentes experiencias en torno a las tramas asociativas docentes. Para ello, se incluyeron participantes de diferentes organizaciones de representación docente en España y Chile.

Los sindicatos españoles que concentran a profesionales de la educación operan a través de representantes que no trabajan directamente en las escuelas, ya que se dedican exclusivamente a actividades sindicales, incluyendo la negociación colectiva y la participación en mesas de diálogo con autoridades educativas. Los sindicatos también ofrecen asesoría jurídica y formación continua. Los delegados sindicales en las escuelas actúan como enlaces, asegurando que las preocupaciones y demandas del profesorado sean escuchadas y atendidas. En Chile, la organización más grande de profesoras y profesores, que actúa como un sindicato docente nacional, es el Colegio de Profesores de Chile. A diferencia de España, los representantes sindicales en Chile generalmente continúan trabajando en las escuelas mientras desempeñan sus funciones sindicales. La estructura del Colegio de Profesores es democrática, con representantes elegidos a nivel comunal, regional y nacional. Estos representantes se encargan de negociar con el gobierno sobre salarios, condiciones laborales y políticas educativas. Además, organiza movilizaciones, huelgas y otras acciones colectivas para presionar por mejoras en el sistema educativo. También proporciona apoyo legal y profesional a sus miembros y participa activamente en la discusión y formulación de políticas educativas. Asimismo, existen otras formas asociativas como sindicatos que articulan estas funciones para el profesorado de instituciones escolares privada y semiprivadas.

Para la elección de las participantes en ambos casos, se realizó un muestreo secuencial iniciando por un muestreo de conveniencia y continuando por un muestreo en avalancha (Pérez-Luco *et al.*, 2018). De esta manera, el grupo se compuso de 24 profesoras pertenecientes a distintos tipos de organizaciones sindicales. Todas llevaban al menos tres años participando en las organizaciones, y en ambos países sus edades iban desde los 28 a los 52 años, y eran profesoras de primaria y secundaria. Se entrevistó a 14 profesoras chilenas y 10 profesoras españolas, a través de entrevistas individuales cualitativas (Sionek *et al.*, 2020) sobre la trayectoria laboral y asociativa, las razones que le llevaron a ser parte de la asociación, la experiencia de participación, y los matices de la experiencia de ser mujer en el espacio asociativo. El análisis de la información se realizó de forma simultánea con ambos casos, contrastándolos de manera directa a través de un análisis temático reflexivo (Braun y Clarke, 2021) por medio de las siguientes etapas: (i) familiarización y codificación sistemática de la información, (ii) generación de temas iniciales, desarrollo y revisión de los mismos, (iii) definición y denominación de los temas, y (iv) redacción del informe con citas textuales de las entrevistas. Respecto de los aspectos éticos, esta investigación respetó en todo momento la voluntariedad en la participación y se resguardó la confidencialidad de la información, y para

ello, se firmaron consentimientos informados. Para salvaguardar el anonimato de las docentes participantes en el estudio, se asignó un código a cada entrevista.

3. Resultados

3.1. *Significados del trabajo sindical: acción de ayuda como feminización de la labor*

En la experiencia común de ambos grupos, se significa el trabajo sindical como una acción de ayuda organizada en una red de apoyos que busca enfrentar las injusticias sociales. Sin embargo, en el caso español se aprecia una crisis en esta función, lo que es vivido con desilusión, ya que la acción de ayudar es altamente valorada.

Una tiene una vocación social y quiere ayudar a los pares, porque tú empezaste trabajando, tú no empezaste siendo dirigente. Y te diste cuenta de las injusticias, y quisiste ayudar, y ver si puedes hacer algo. (Entrevistada 9, Chile)

Escuchar a la gente e intentar ayudarle. Luego, por pequeños pasos, siento que he colaborado, he participado en hacer propuestas para los nuevos convenios, en negociar con las Direcciones de los centros de discapacidad para algunas mejoras. (Entrevistada 18, España)

Hace muchos años que los sindicatos no van a ayudarnos, sino que van, solamente, a negociar aspectos con el Gobierno para mejorar sus propias condiciones, no las nuestras. (Entrevistada 20, España)

Esta labor de ayuda tiene diferentes costos personales para las entrevistadas. En el caso de las profesoras chilenas, implicaría un traspaso de los límites personales en cuanto es necesario demostrar absoluta disponibilidad y flexibilidad para estar presente en lo que sea necesario para ayudar. En el caso de las profesoras españolas, los relatos muestran costos emocionales asociados a las experiencias que han debido acompañar desde sus roles de dirigencia.

Lo negativo es que... Yo no lo veo tampoco como negativo, sino que lo asumo como un costo. Es que yo sé que si soy parte de la Directiva [del sindicato] me van a llamar a cualquier hora. En las vacaciones me estaban llamando porque algo estaba pasando. Es cierto que el problema no se va a solucionar un viernes a las seis de la tarde, pero la angustia está. Y nosotros tenemos que ser capaces de escuchar. (Entrevistada 30, Chile)

También he acompañado personas mayores. Me costaba mucho emocionalmente. Una mujer quería jubilarse, y al revisarle su vida laboral vimos que no le habían dado de alta, le faltaba tiempo. Ella se encontraba mal psicológicamente y físicamente, no se veía capacitada para trabajar y le faltaba tiempo cotizado. (Entrevistada 18, España)

Algunas entrevistadas, especialmente en el caso de las profesoras chilenas, relacionan las expectativas de ayudar con la feminización de sus funciones, lo que se va conectando con otras características que representan confianza y ternura para otras mujeres. En este sentido, llama la atención que la feminización del cuidado de los hijos e hijas se traslade a las profesiones docentes que trabajan especialmente con las infancias, como en el caso de las profesoras de educación infantil. En este sentido, aparecen significados que asocian el trabajo con niños y niñas pequeños a la falta de tiempo para el trabajo sindical.

También tiene que ver con que soy mujer, creo yo, porque en el gremio hay harta mujer. Bueno, el presidente es hombre y les da harta seguridad, pero yo tengo más capacidad de relacionarme con las mujeres. Me cuentan cosas, me tienen confianza. Soy educadora de párvulos, profesora de infantil, y cuando supieron que era educadora, fue todo distinto. Se relacionan como con más confianza, con más ternura (...) Yo no soy mamá, y eso me permite tener más tiempo. Pero soy educadora de párvulos y es distinto a ser profesor de asignatura en secundaria, donde tendría más tiempo y quizás menos responsabilidades. Para mí, mis niños están primero, entonces yo trato de estar mucho con ellos y de cumplir todo lo que tenga que hacer en el colegio. Entonces, me queda menos tiempo que a otros dirigentes. (Entrevistada 9, Chile)

Por otra parte, se observa como se establece una relación entre ayudar a otros con un sentido vocacional de carácter social. Se aprecia la distinción que realiza una entrevistada chilena respecto del trabajo y lo “otro”, haciendo referencia a las labores de dirigentes las cuales parecieran no ser significadas como trabajo. En este aspecto, el componente social también se encuentra presente en los relatos de profesoras españolas, significando esta labor como “trabajo social”, relacionada con las tareas de escucha, elaboración de propuestas y negociación.

Si al final, tienes que hacer tu *pega* [trabajo]. Lo otro, lo otro es como porque tú tienes una vocación social y quieres ayudar a tus pares, porque tú empezaste trabajando, tú no empezaste siendo dirigente. Y te diste cuenta de las injusticias, y quisiste ayudar, y ver si puedes hacer algo. Nosotros así llegamos a donde estamos, pero uno primero es profesional. (Entrevistada 24, Chile)

(...) pues a mí lo que más me gustaba de esa labor, pues bueno es el trabajo social, no. Por decirlo alguna forma, de escuchar a la gente y de intentar ayudarle. Luego por pequeños pasos si siento que he colaborado o he participado pues en, en hacer propuestas para los nuevos convenios, en negociar con los días las direcciones de los centros de discapacidad (...) la anterior delegada que había (...) que era una maestra que ya se había jubilado, pues me lo propuso porque me veía pues como un perfil social o que me veía algo que podría ser valioso. (Entrevistada 4, España)

3.2. Maternidad y conciliación trabajo-familia en la feminización de la docencia y la lucha sindical

Otro aspecto común son las implicancias de la maternidad como expresión de la dominación femenina y del impacto de la triple carga. Para las profesoras chilenas, el cuidado de hijas e hijos es un obstáculo para el trabajo en la dirigencia sindical, y muchas veces las obliga a elegir entre los diferentes roles - madre o dirigente-. Para las profesoras españolas, esta elección también se encuentra presente, llevándolas a ver con frustración la dificultad de cumplir como quisieran con las expectativas de su desempeño como madres y dirigentes.

Las compañeras que son dirigentes - hablo de ellas porque yo no soy mamá- tienen que lidiar con poder compatibilizar sus roles maternos con la dirigencia, y esa cuestión es súper dura (...) Por ejemplo, el presidente de nosotros es súper metódico, muy responsable, hace muchas cosas y no sé cómo lo logra. Pero tiene una pareja que le dice: ‘yo me quedo con la hija’ (...) Si yo fuera mamá ahora, con todo lo que hago, más mí cargo en el colegio, educadora de párvulos, yo no tendría tiempo para ser dirigente. Y lo quiero hacer. Entonces me pregunto “¿me doy otro período?, ¿podré, después, ser mamá sin tanto problema?” Estoy en esa disyuntiva. Es así, tienes que elegir. (Entrevistada 9, Chile)

Cuesta trabajo que las mujeres quieran asumir responsabilidades porque suele tener muchos costes a nivel de conciliación familiar. De hecho, yo lo he pagado caro. Yo tengo una hija con 15 años y tengo que reconocer que no le dedicado el tiempo que me hubiera gustado y que ella necesitaba, porque muchas veces me absorbía el sindicato. (Entrevistada 21, España).

La maternidad, el cuidado y las labores domésticas son temas que emergen a modo de cuestionamiento, pero también, en avances respecto de la consideración que se debería tener en las organizaciones sindicales para comprender las implicancias de que la educación sea una profesión feminizada, no sólo para la labor de dirigente, sino en general, para el trabajo de docentes y sus posibilidades de participación.

Y gran parte del mundo de la educación somos mujeres y las labores que tenemos nosotras son completamente distintas. Entonces, de repente nos cuesta situarnos en el caso de eso, de la profe que tiene que llegar a la casa a hacer las cosas de la casa, a maternar, a ver a las crías, todas las labores de cuidado y generar esos espacios es súper distinto. Entonces, al final las discusiones terminan siendo como bien de secretarias. Y salir un poco de eso, buscar otro tipo de espacios, quizás no sé. Igual es un poco más complejo, pero se puede dar. Ponte tú ahora, desde el Colegio de Profesores lo que se está haciendo, es que durante las jornadas de clases se llama a reunión, y se conversa con las direcciones y se habla desde la Administración. Porque antes se hacían las reuniones a las siete de la tarde, y era terminar a las nueve, nueve y tanto de la noche. Entonces ya se está considerando un poco de eso. (Entrevistada 25, Chile)

Te digo que al día de hoy se respeta eso, aunque todavía no está escrito negro sobre blanco en la norma. Es más, ya hemos conseguido, incluso, que se respete que se les pueda quedar algún día sin clase, o sea, sin asistencia al centro en base a esas reducciones de jornada porque hay personas que viven muy lejos y el ahorrarse al trabajo les permite conciliar mejor y atender mejor a su hijo. (Entrevistada 21, España).

Estas tensiones entre el mundo familiar y el mundo sindical se ven reflejadas en las formas de concebir los desafíos de la conciliación entre el trabajo y la familia. Resulta interesante que, sobre todo en el caso de las profesoras españolas, se significa como un paulatino y creciente resultado de la propia lucha sindical. De todos modos, y de forma paradójica, ellas también reconocen que al interior de las responsabilidades en el propio sindicato se reproducen las barreras sociales para alcanzar la conciliación entre familia y trabajo sindical, debido a la distribución tradicional de los roles del cuidado en el ámbito familiar, que deja a las mujeres a cargo de estas tareas, facilitando mayor participación masculina en los puestos de representación.

La conciliación es una de las grandes lagunas que tenemos en esta sociedad. No existe justicia entre hombres y mujeres. Las mujeres tenemos que luchar mucho más para llegar al mismo sitio y no nos encontramos con facilidades, incluso en los sindicatos. Muchas mujeres podrían ser directoras y no presentan candidaturas porque saben que van a ser las únicas que van a decirle al inspector "no voy a la reunión", "se ha acabado mi jornada laboral"; mientras que saben que los compañeros hombres no van a decir eso porque se encargan sus mujeres. Lo que hay que hacer es mentalizar la co-responsabilización a toda la sociedad, para que las mujeres podamos verdaderamente estar en un plano de igualdad en todos los aspectos: en el laboral, en el sindical y en el político (...) Esos derechos los hemos tenido que pelear milímetro a milímetro. (Entrevistada 21, España)

Yo, por ejemplo, debería abandonar a mi familia, debería abandonar mi casa y mudarme a otra a otra localidad, es decir, todos los años viviría en un lugar diferente. Gracias a los sindicatos se ha luchado para que esto no ocurra, o incluso en el momento en que una familia tiene un hijo una hija. (Entrevistada 20, España)

3.3. Feminismo y estructuras patriarcales sindicales

A pesar de la alta presencia de mujeres en los sindicatos, en ambos países se señala una desproporción en los roles de liderazgo y una escasa validación recibida como mujeres en el poder. Se aprecian significados de una experiencia que tiene características de devaluación de las mujeres, quienes se sienten infantilizadas y acusadas de “histéricas”, en lo que relatan como una caricaturización de lo femenino. Estas dinámicas son analizadas por las entrevistadas como una expresión del patriarcado que, además, coloca límites a sus acciones – usando la metáfora del “techo de cristal”-. Para enfrentar estas dinámicas, ellas sienten que muchas veces deben “masculinizarse” y ejercer un liderazgo agresivo.

Pasa mucho de que en el mundo de la educación trabajamos muchas mujeres, pero las organizaciones siempre son tomadas por hombre, así como los puestos de poder. (Entrevistada 10, Chile)

Desde mi punto de vista personal, es una cuestión súper hostil. [La educación] tiene una estructura de “machitos”. Por ejemplo, primero te minimizan, así como la hijita, la niña, las locas histéricas. Nosotras sabemos que para el administrador del colegio, que es un viejo que encarna esta figura, somos las locas histéricas descontroladas, como una caricatura (...) A mí me ha costado mucho adaptarme, sobrevivir en esa jungla, porque de alguna manera, ellos te obligan a masculinizarte y jugar en su mismo código. (Entrevistada 11, Chile)

Yo he sido la primera secretaria general del Sindicato en mi ciudad. (Entrevistada 21, España)

“Mujeres en el sindicalismo ¿un trabajo de riesgo?” Hicimos la mesa de cara al 1 de mayo. Es muy grave cómo el patriarcado, que es una cosa que lo penetra todo, penetra también al sindicalismo. Las cabezas visibles de los sindicatos tenemos un techo de cristal (...) Las personas con más responsabilidad dentro del sindicato eran todos hombres (...) A veces las mujeres que lideran en organizaciones sindicales tienen un tipo de liderazgo patriarcal, ejerciendo el poder de forma agresiva. (Entrevistada 19, España)

Con todo esto, los sindicatos quedan significados como espacios masculinizados, en los cuales, la devaluación de lo femenino se expresa en la transgresión de los turnos de habla de las mujeres y en la dificultad de aceptarlas ejerciendo el liderazgo.

Cuando vamos a esas reuniones tienes que prepararte mucho. De verdad te tratan así, te quitan la palabra, hablan por ti y te infantilizan. Ahí toca estar dando la pelea para validarse, pero también, validarse de lo que nosotras somos. (Entrevistada 11, Chile)

Yo me he encontrado problemas con compañeros porque no asumen tener una secretaria general mujer (...) Compañeros hombres que no han querido asumir determinadas responsabilidades. Y cuando las he asumido yo, querían ser ellos los que dirigieran. (Entrevistada 21, España)

Lo anterior, se combina con la percepción de que existen diferentes obstáculos para iniciar una agenda feminista en la lucha sindical, lo que es enfrentado por las entrevistadas a través de estrategias de revalorización de lo que consideran como “femenino” en los estilos de liderazgo y organización gremial. Así, destacan características como la intuición, la colaboración, el orden y la sistematicidad, a través de las cuales, señalan que han conseguido el apoyo de hombres y mujeres para reposicionar esta agenda feminista.

Incluso cuando estaba interviniendo la persona en un punto que tenía que ver con feminismo, había personas que, o se iban, o se ponían a hablar con el móvil, o cosas de ese tipo. (Entrevistada 19, España)

Pienso que es importante que se cambie esa esa forma de hacer sindicalismo y que se incorpore un liderazgo más colaborativo, un líder feminista, que lo que haga sea tener en cuenta las cualidades de todas y de todos los que están en la organización. (Entrevistada 19, España)

Nosotras llegamos con un ímpetu feminista. Se habían mostrado algunas resistencias al respecto, pero cuando nosotras llegamos y empezamos a ordenar el trabajo y a decir que hay que levantar un área nacional de feminismo, a construir un protocolo, a discutir acerca del feminismo, a hacer formación, los compañeros, a nivel nacional, nos dijeron “aquí están las puertas abiertas”. (Entrevistada 6, Chile)

Siempre defendimos la posibilidad de hacer un sindicalismo sin renunciar a lo que nosotras éramos. Darle una vuelta más intuitiva, un matiz desde la perspectiva de lo que nosotros somos como mujeres, no renunciar a eso. (Entrevistada 11, Chile)

La perspectiva feminista, también permite que las docentes cuestionen el modo de organización de los sindicatos, planteándose la necesidad de avanzar en un trabajo que cuestione las estructuras orgánicas que los sostienen. También emerge desde el feminismo como reflexión la necesidad de cuestionar desde la interseccionalidad este tipo de organizaciones.

Nos queda como tarea terminar tres trabajos en el área, (...) un documento con las posiciones políticas desde una perspectiva feminista de la organización. Es un documento que también venimos elaborando hace un año y medio, pero ha sido súper complicado avanzar en este trabajo; y un tercero, que es dejar rearmada la estructura orgánica de la organización, entonces, teniendo rearmada la organización, cambiar la estructura orgánica es una de las principales tareas. (Entrevistada 19, Chile)

Yo tenía claro lo que tenía que ser la lucha sindical, pues un sindicato que aparte de ser de clase y de izquierda, fuera feminista por supuesto, y principalmente, también un sindicato muy inclusivo según lo veo yo, y luego, un sindicato laico. (Entrevistada 21, España)

4. Discusión

Los resultados de este estudio revelan múltiples facetas de la participación de las mujeres en el ámbito sindical y docente, proporcionando una visión clara de las barreras y desafíos que enfrentan. Al igual que se ha evidenciado en múltiples estudios a nivel internacional, a pesar de la alta presencia de mujeres en los sindicatos, su representación en roles de liderazgo sigue siendo escasa (Tangonyire *et al.*, 2024; Wacker *et al.*, 2024; Vieira-Ferreira *et al.*, 2018b). Esta desproporción ilustra el persistente fenómeno del “techo de cristal”, que se aprecia en los

relatos de las entrevistadas. En sus experiencias, si bien este fenómeno no limita del todo el ascenso de las mujeres a puestos de poder en la organización sindical, sí se vive como barreras invisibles pero reales. En este contexto, estas barreras se manifiestan a través de la infantilización y la caricaturización de las mujeres como “históricas”, así como la necesidad percibida de “masculinizarse” para ser tomadas en serio, por lo que este “techo” se vuelve expresión de la devaluación y escaso reconocimiento social de las mujeres (Pedraja-Rejas *et al.*, 2023, Pereira, 2016).

Lo anterior, se combina con la feminización de la docencia, que aparece en este estudio como un aspecto destacado de los resultados. Las funciones de ayuda y cuidado, tradicionalmente asociadas a roles femeninos aparecen descritas como inherentes a la docencia y presentes en el trabajo de dirigentes. Esto conlleva una carga emocional y de tiempo adicional para las mujeres, especialmente cuando se combina con las expectativas de la maternidad (Dogra y Kaushal, 2022; Intesar y Shahin-Parvez 2024; Ramnund-Mansingh y Seedat-Khan, 2023). A pesar de que históricamente las mujeres han liderado muchos movimientos sociales y sindicales (Barrancos y Buquet, 2022; Corinealdi, 2024; Ferreira, 2020; Hinojosa-Luján, 2016; Latorre, 2023; Vieira-Ferreira, 2004), el liderazgo que constatan las mujeres entrevistadas se vive como frecuentemente devaluado, lo que las lleva a buscar estrategias de modelos no tradicionales de asociacionismo (Ortiz-Mallegas y Torres-Sánchez, 2023). En los significados de las profesoras entrevistadas, esta paradoja subraya una resistencia del patriarcado a aceptar y validar sus liderazgos femeninos, incluso en espacios donde ellas han mostrado ser especialmente activas. Estas estructuras patriarcales muestran su vigencia en los sindicatos, perpetuando la distribución tradicional de roles de cuidado (Alves de Matos, 2024; Federici, 2004; Fraser, 2013), y dificultando la conciliación entre la vida familiar y la participación sindical (Larrañaga *et al.*, 2018).

Estas estructuras no solo devalúan lo femenino, sino que también limitan la participación de las mujeres en roles de liderazgo y en la esfera pública. Los significados de las profesoras entrevistadas muestran que esta situación se ve agravada por la “triple carga” que enfrentan las mujeres (Alves de Matos, 2024; Intesar y Shahin-Parvez 2024; Ramnund-Mansingh y Seedat-Khan, 2023), quienes señalan que han intentado y se han esforzado por equilibrar el trabajo remunerado y el cuidado familiar, dejando el trabajo doméstico algo alejado de esta discusión. Los resultados muestran que esta carga adicional limita su capacidad de participación y aumenta su desgaste emocional. Todo esto se refleja en la falta de reconocimiento y validación del trabajo de las mujeres, quienes a menudo deben equilibrar estas responsabilidades con sus roles sindicales. Sin embargo, estas experiencias son las que han permitido que estas mujeres no cesen en la lucha por posicionar una agenda feminista en las demandas sindicales, mostrando que pese a la adversidad en la que desarrollan su rol, la claridad respecto a la lucha por la justicia social, se mantiene en pie.

Por otra parte, los trabajos que incorporan la dimensión del cuidado han tendido a no ser reconocidos como trabajo, o, a ser devaluados socialmente (Batthyany, 2020), este aspecto es relevante si consideramos los resultados expuestos y las diferencias que se presentan en ambos casos.

La significación del trabajo dirigente como una “vocación social”, pareciera vincularse en el contexto chileno con el hecho de que el trabajo sindical no es reconocido propiamente tal como un trabajo, por lo que podríamos decir, para el caso de este grupo, que la carga laboral invisible superaría lo que se ha denominado la triple jornada laboral, es decir, por el hecho de que el trabajo de dirigente incorpore la dimensión del cuidado, sería invisibilizado. Por otra parte, en el caso de las docentes españolas, podemos identificar cómo las condiciones propias del contexto español regulan la labor sindical reconocida como un trabajo institucionalizado y

remunerado, lo que repercute de forma directa en las condiciones de sus dirigentes mujeres, favoreciendo el resguardo de algunas condiciones mínimas para la conciliación trabajo-familia (Larrañaga *et al.*, 2018).

En este sentido, estos resultados permiten establecer un vínculo estrecho entre el trabajo feminizado y de cuidado, educativo y sindical, este último entendido como una ayuda y resolución de problemas. En este sentido, la feminización guardaría relación a la atribución de algunas características que se han asociado a los estereotipos y roles femeninos, vinculados estos a una dimensión del cuidado de otros (Gavin *et al.*, 2022; Phelps, 2021). Particularmente, este modo de significar el trabajo de representación sindical permite visibilizar y justificar la carga de trabajo asumida por las docentes entrevistadas de ambos contextos, ya que se ha reconocido que los trabajos que incorporan la dimensión del cuidado implican más dedicación de tiempo y, a la vez, generan repercusiones a nivel emocional y desgaste afectivo en quienes llevan a cabo esta labor. Ello puede suponer la perpetuación de las lógicas patriarcales en la organización de la labor sindical, lo que desafía el avance de un tipo de sindicalismo que sea capaz de incluir de una perspectiva feminista en los estudios sobre la acción sindical y asociativa del profesorado (Vieira-Ferreira, 2021), ello no solo por la intersección de la militancia docente (Ortiz-Mallegas y Torres, 2024), sino también por la constatación de que las labores de cuidado sostienen mecanismos de exclusión de las profesoras en los espacios de poder y decisión que, priorizan y dan lugar a sus luchas y reivindicaciones (Gavin *et al.*, 2022; Phelps, 2021).

Se hace relevante reflexionar respecto de estos hallazgos, especialmente si consideramos que esta labor es fundamental en la negociación de acuerdos con un impacto político, muchas veces, a escala nacional, por lo que estos espacios son cruciales para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la educación y la sociedad, a través de la incorporación de demandas con perspectiva de género y feministas que permitan interrogar las estructuras de poder que se encuentran vigentes en las organizaciones educativas, así como sindicales.

Este estudio tiene limitaciones, especialmente por el tipo de muestreo que puede reflejar las significaciones de una red de agentes familiarizados con el tema. Sin embargo, el enfoque comparado permite analizar el efecto de estas vinculaciones en la experiencia de las profesoras en diferentes contextos. Asimismo, es necesario considerar la exclusión basada en diferencias de género en este tipo de estudios, ya que el género aún no se incluye ampliamente en los estudios sobre sindicalismo docente, a pesar de la feminización de la enseñanza. Hablar de género no es sólo hablar de mujeres, por lo que el enfoque interseccional es crucial para comprender cómo múltiples formas de discriminación se intersectan y afectan la experiencia de hombres, mujeres y disidencias en los sindicatos. Aunque este estudio no profundiza en otros marcadores de exclusión como la raza o la pobreza, estos factores deben ser considerados en futuras investigaciones para proporcionar una visión más completa de las barreras que enfrentan las mujeres, así como los hombres y las disidencias sexuales.

5. Conclusiones

Este estudio muestra las implicancias de la experiencia de participación política de las profesoras en las estructuras sindicales de dos contextos con tramas asociativas diferentes: Chile y España. Particularmente, el trabajo sindical se significa como una labor de cuidado, a propósito de la feminización de la labor educativa. Este tipo de trabajo perpetúa las lógicas patriarcales que no solo organizan el trabajo, sino que construye múltiples exigencias para quienes asumen estos roles, no solo en el ámbito privado, sino también en lo público. En este sentido, en ambos grupos de entrevistas se cuestiona la lógica patriarcal aun presente en las organizaciones, invisibilizando a las mujeres tanto en su rol de liderazgo como en demandas

particulares de las maestras asociadas al género. En este contexto, se observan diversas tácticas para ser escuchadas, entre las cuales destacan la masculinización de sus liderazgos y la creación de organizaciones específicas de docentes mujeres, las cuales a veces son cuestionadas por las propias activistas por reproducir las estructuras patriarcales y limitar la transformación de la sociedad en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres.

De esta manera, estos resultados subrayan la necesidad de reconsiderar y valorar las contribuciones de las mujeres en el ámbito sindical y de crear estructuras más inclusivas que reconozcan y mitiguen las múltiples cargas y barreras que enfrentan. Esto incluye la integración de una perspectiva feminista en los estudios sobre la acción sindical y la revalorización de características tradicionalmente asociadas a lo femenino, como la intuición, la colaboración, el orden y la sistematicidad, en los estilos de liderazgo y organización gremial. Al hacerlo, no solo se promoverá una mayor igualdad de género en los sindicatos, sino que también se fomentará una cultura de cuidado y consideración mutua que beneficie a toda la comunidad sindical.

6. Referencias

- Abdellatif, A., Gatto, M., O'Shea, S. y Yarrow, E. (2021). Ties that bind: An inclusive feminist approach to subvert gendered "othering" in times of crisis. *Gender, Work & Organization*, 31(4), 1463-1478. <https://doi.org/10.1111/gwao.12752>
- Altan-Olcay, Ö. y Bergeron, S. (2024). Care in times of the pandemic: Rethinking meanings of work in the university. *Gender, Work & Organization*, 31(4), 1544-1559. <https://doi.org/10.1111/gwao.12871>
- Alves de Matos, P. (2024). Distributed agency: Care, human needs, and distributive struggles in Portugal. *Critique of Anthropology*, 44(1), 82-96. <https://doi.org/10.1177/0308275X231207732>
- Arnot, M. (2002). *Reproducing gender? Essays on educational theory and feminist politics*. Routledge.
- Barlett, L. y Vavrus, F. (2017). *Rethinking Case Study Research. A Comparative Approach*. Routledge.
- Barrancos, D. y Buquet, A. (2022). *Mujeres movilizadas en América Latina*. CLACSO. <https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/>
- Batthyany, K. (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. CLACSO.
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo*. Gallimard.
- Braun, V. y Clarke, V. (2021a). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328-352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.

- CEPAL (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3). CEPAL.
- Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge.
- Corinealdi, K. (2024). Feminist Educators against State Neglect. *Radical History Review*, 148, 49-68. <https://doi.org/10.1215/01636545-10846808>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- da Motta, I. D., Baracat, E. M. y Rodrigues, T. F. (2019). A negociação coletiva como instrumento da efetivação da igualdade material. *Revista Jurídica Unicuritiba*, 51(2), 137-165. <https://doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v51i2.2803>
- Dogra, P. y Kaushal, A. (2022). Underlying the triple burden effects on women educationists due to COVID-19. *Education and Information Technologies*, 27(1), 209-228. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10645-6>
- Faur, E. (2017). ¿Cuidar o educar? Hacia una pedagogía del cuidado. En P. Redondo y E. Antelo (Comps.), *Encrucijadas entre cuidar y educar. Debates y experiencias* (pp. 87-115). Horno Sapiens Ediciones.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Ferreira Jr, A. (2020). A luta do National Union of Women Teachers pela igualdade de gênero. *Educação e Sociedade*, 41. <https://doi.org/10.1590/ES.231015>
- Fiorucci, F., Pérez Navarro, C., Batista, P., Espinoza, G. A. y Goetschel, A. M. (2022). Trayectorias de feminización del magisterio en Sudamérica. Los casos de Argentina, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay. *Revista De Historia De América*, 163, 85-133. <https://doi.org/10.35424/rha.163.2022.1145>
- Fraser, N. (2013). *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Verso Books.
- Gavin, M., McGrath-Champ, S., Stacey, M. y Wilson, R. (2022). Women's participation in teacher unions: Implications of a 'triple burden' for union gender equality strategies. *Economic and Industrial Democracy*, 43(2), 830-852. <https://doi.org/10.1177/0143831X20958481>
- Han, E. (2023). The effect of changes in public sector bargaining laws on teacher union membership. *BJIR*, 61(1), 133-158. <https://doi.org/10.1111/bjir.12700>
- Han, E. S. (2020). The effects of teachers' unions on the gender pay gap among U.S. public school teachers. *Industrial Relations*, 59(4), 563-598. <https://doi.org/10.1111/irel.12268>

- Hinojosa Luján, R. (2016). Las relaciones de género en la vida del Snte: primer análisis. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 7(12), 67-73. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653208009/>
- Intesar, A. y Shahin Parvez, M. (2024). Living with vulnerability: Triple burden through the eyes of urban slum women in Bangladesh. *Social Sciences & Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101014>
- Jahan, S. (2024). Challenges to female college principals and vice principals: Patriarchal gender beliefs in Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(4), 798-814. <https://doi.org/10.1177/17411432221115521>
- Jara-Villarroel, C. (2023). La feminización de la docencia en la investigación científica: Una revisión integrada. *Revista Punto Género*, 19, 288-322. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2023.71218>
- Kessler-Harris, A. (1982). *Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States*. Oxford University Press.
- Lagarde, M. (1990). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Larrañaga, M., Martínez-Tola, E., Jubeto, Y. y De la Cal, M. L. (2018). Overview of Gipuzkoa's economy in the field of family and work life conciliation. *European Public & Social Innovation Review*, 3(1), 104-118. <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/86>
- Latorre, M. (2023). Una flor exótica en el desierto. Segunda huelga del magisterio mendocino (julio-agosto de 1919). *Historia Regional*, 36(48), 1-17. <http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/48>
- Milkman, R. (1985). *Women, Work, and Protest: A Century of U.S. Women's Labor History*. Routledge.
- Ortiz-Mallegas, S. y Torres-Sánchez, M. (2023). Participación política y militancia docente: Tensiones desde nuevos asociacionismos del profesorado chileno. *Educação & Sociedade*, 44. <https://doi.org/10.1590/ES.268925>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Cerna, C. y Fleet, N. (2023). Género e interseccionalidades en la formación inicial docente en Chile. *Chungará (Arica)*, 55(3), 611-627. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-73562023005002101>
- Pereira, M. R. (2018). O nome atual do mal-estar docente. *Educação em Revista*, 34. <https://doi.org/10.1590/0102-4698177301>
- Pérez-Luco Arenas, R., Lagos Gutiérrez, L., Mardones Barrera, R. y Sáez Ardura, F. (2018). Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teóricas y emergentes. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*, 39, 1-18. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Ambitos/article/view/9080>

- Phelps, C. (2021). Why Did Teachers Organize? Feminism and Socialism in the Making of New York City Teacher Unionism. *Modern American History*, 4(2), 131-158. <https://doi.org/10.1017/mah.2021.11>
- Piñeiro Otero, T., Martínez Rolán, X. y Castro Souto, L. M. (2024). ¿Sueñan los troles con mujeres en el poder? Una aproximación al troleo de género como violencia política. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 17(2). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/disertaciones/a.13988>
- Ramnund-Mansingh, A. y Seedat-Khan, M. (2023). The educational impact of COVID-19 on lone mothers in the global south. En M. Seedat-Khan y J. O. Zulueta (Eds.), *Women and COVID-19: A clinical and applied sociological focus on family, work and community* (pp. 135-153). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003343141-13>
- Ruiz, M. (2019). *La sala de clases fue mi mundo. Autobiografía de una maestra*. Editorial Magisterio.
- Scheurich, J. J. y Mason, M. (2024). An Intersectionality-Based Research Framework and Methodology That Emphasizes Systemic Inequities in Public Schooling, Including Racism, Sexism, and Classism. *Cultural Studies ↔ Critical Methodologies*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/15327086241254815>
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Sionek, L., Mineguel, D. y Freitas, J. (2020). "Si supieras, no estaría aquí". Implicaciones y desafíos de la entrevista cualitativa. *Psicología Em Estudo*, 25, 1-15. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.44987>
- Srivastava, N. y Nalawade, R. (2023). Glass Ceiling to Sticky Floor: Analogies of Women Leadership. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-18. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1300>
- Tangonyire, R., Nyame, G., Bediako Asare, K. y Jangu Alhassan, A. (2024). Las experiencias de las directoras de escuelas secundarias superiores para varones en Ghana. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(4), 815-836. <https://doi.org/10.1177/17411432221111659>
- Vidal Velis, F., Pérez Zamora, I., Barrientos Delgado, J. y Gutiérrez Ortega, G. (2020). Educación en Tiempos del Género. Consideraciones en Torno a una Educación No Sexista y No Generista. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 14(2), 21-37. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-73782020000200021>
- Vieira Ferreira, M. O. (2004). Mulheres e homens em sindicato docente: um estudo de caso. *Cadernos de Pesquisa*, 34(122), 391-410. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742004000200007>
- Vieira Ferreira, M. O. (2008). Desconforto e invisibilidade: Representações sobre relações de gênero entre sindicalistas docentes. *Educação em Revista*, 47, 15-40. <https://doi.org/10.1590/S0102-46982008000200002>

- Vieira Ferreira, M. O. (2021). "Falar sobre gênero é falar lá no oitavo de março" – Trajetórias de mulheres sindicalistas e seus posicionamentos sobre a importância do gênero no sindicato e na escola. *Currículo sem Fronteiras*, 21(1), 335-360. <http://dx.doi.org/10.35786/1645-1384.v21.n1.17>
- Vieira Ferreira, M. O., Orsato, A., Coronel, M. C. V. K. y Santos, L. P. (2018b). Gênero e representação política: Um estudo sobre a representação sindical de trabalhadoras/es em educação. *Inter-Ação*, 43(3), 681-696. <https://doi.org/10.5216/ia.v43i3.46058>
- Vieira-Ferreira, M. O., Orsato, A., Santos, L. P. y Coronel, M. C. V. K. (2018a). Abordagem das desigualdades de gênero e diversidade sexual em sindicatos de trabalhadoras/es em educação: o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 99(252), 404-428. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i252.3398>
- Wacker, E., Fischer, A. y Schorlemmer, J. (2024). Interrelations of managing position with person-environment fit of gender-role orientation, and burnout. *J Occup Med Toxicol*, 19(23). <https://doi.org/10.1186/s12995-024-00403-y>
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- Woolf, V. (1929). *A Room of One's Own*. Hogarth Press.

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as: Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia.

Conceptualización: Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia; **Validación:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián **Análisis formal:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; **Curación de datos:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia; **Redacción-Preparación del borrador original:** Verdejo Valenzuela, Tabisa, Carrasco-Aguilar, Claudia, Ortiz-Mallegas, Sebastián **Redacción-Revisión y Edición:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia **Visualización:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia **Administración de proyectos:** Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Verdejo Valenzuela, Tabisa; Ortiz-Mallegas, Sebastián; Carrasco-Aguilar, Claudia

Financiación: Esta investigación recibió financiamiento externo de (i) ANID Beca Chile Doctorados en el Extranjero Convocatoria 2023-Folio 72230214. (ii) Proyecto ANID Fortalecimiento de Programas de Doctorado Convocatoria 2022-Folio 86220041, (iii) Fondecyt Regular N° 1240886.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco de las Tesis Doctorales realizadas en los siguientes programas: (i) Doctorado en Educación y Comunicación Social, Universidad de Málaga, España (ii) Doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, España; y en el marco del Proyecto Fondecyt Regular N° 1240886 "Rutas y trayectorias de in-exclusión en escuelas chilenas" con apoyo del Centro EduInclusiva PIA-ANID CIE 160009 PUCV, Chile. Se agradece la autorización vía Comisiones de Estudio, de la Universidad de Playa Ancha, Chile.

Conflicto de intereses: Las personas autoras declaran que no existen conflictos de intereses para la publicación de este manuscrito.

AUTORES:

Tabisa Verdejo Valenzuela:

Universidad de Málaga, España, Universidad de Playa Ancha.

Doctoranda en Educación y Comunicación Social, Universidad de Málaga, España. Magíster en Psicología Clínica, Universidad de Chile, Chile. Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Profesora Asistente del Departamento de Mediaciones y Subjetividades, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Playa Ancha, Chile. Sus líneas de investigación han estado enfocadas en el estudio del desarrollo profesional docente, malestar docente, cuidados, género y feminismos en educación; desarrollando estudios desde un enfoque biográfico narrativo.

tabisa.verdejo@upla.cl

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-4736-3015>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58297466800>

Academia.edu: <https://independent.academia.edu/TabisaVerdejo>

Sebastián Ortiz-Mallegas:
Universidad de Playa Ancha.

Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, España. Magíster en Psicología Educacional, Universidad de Chile, Chile. Psicólogo, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Profesor Asociado del Departamento de Mediaciones y Subjetividades, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Playa Ancha, Chile. Sus líneas de investigación han estado orientadas al estudio de fenómenos psicosociales en educación, especialmente vinculados con movimientos y asociacionismos docentes, convivencia e inclusión educativa; especializando en estudios etnográficos y narrativos en educación.

sebastian.ortiz@upla.cl

Índice H: 14

Orcid ID: <http://orcid.org/0000-0001-7877-3319>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56522609600>

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=Txm8bTQAAAAJ&hl=es>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Sebastian-Ortiz-Mallegas-2>

Claudia Carrasco-Aguilar

Universidad de Playa Ancha, Chile; Universidad de Málaga, España.

Doctora en Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, España. Magíster en Psicología Social Universidad Autónoma de Barcelona, España- Universidad Arcis, Chile. Psicóloga, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Profesora Titular del Departamento de Mediaciones y Subjetividades, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Playa Ancha, Chile. Sus líneas de investigación se relacionan con violencia y convivencia escolar, así como con políticas educativas y desarrollo profesional docente; siendo especialista en investigación cualitativa.

claudia.carrasco@upla.cl

Índice H: 16

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8768-2440>

Scopus ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57552810000>

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=SApybyoAAAAJ&hl=es&oi=ao>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Claudia-Carrasco-Aguilar>

Academia.edu: <https://upla-cl.academia.edu/ClaudiaCarrascoAguilar>