



HACIA UNA **AGENDA SINDICAL** DE GÉNERO EN CHILE



Hacia una agenda sindical de género en Chile

Carolina Díaz Rojas¹

Valentina Martínez Cortés²

Resumen

El estudio analiza el avance de la agenda sindical de género en Chile. Se emplea una metodología cualitativa basada en entrevistas a dirigentes y dirigentes sindicales de base y de nivel superior. El análisis permite identificar seis ejes clave: conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollo de carrera, acceso de mujeres a posiciones de liderazgo, igualdad salarial, ambientes laborales libres de acoso y violencia, y violencia intrafamiliar. Se evidencian avances como la presencia de cláusulas de género en negociaciones colectivas, y la conformación de comisiones de género y comisiones bipartitas que abordan temas específicos en períodos en los que no se negocia colectivamente. Entre los desafíos se encuentra favorecer la capacidad de incidencia de las dirigencias sindicales, fortalecer su empoderamiento y generar espacios de aprendizaje e intercambio de experiencias que permitan que todos los sindicatos avancen.

Palabras clave

Agenda sindical - Igualdad de género - Liderazgo femenino - Cláusulas de género -Sindicalismo

1. Introducción

En Chile, la incorporación de las mujeres al mundo laboral y sindical ha crecido en los últimos años. La tasa de ocupación femenina pasó de 42,2% en 2010 a 47,7% en 2024, (INE, 2025a), en tanto la afiliación sindical de mujeres aumentó desde 31,8% en 2010 a 44,2% en 2024 (Dirección del Trabajo, 2025a). La mayor presencia de mujeres en los sindicatos y en sus directorios ha contribuido a que la agenda sindical incorpore nuevas demandas, alineadas con el propósito de disminuir las brechas de género.

En relación con el desarrollo de carrera, Guzmán (2021) señala que la división sexual del trabajo —reforzada por estereotipos y expectativas de género— limita tanto la elección de estudios como las trayectorias profesionales disponibles para las mujeres. Esta segregación se expresa de forma horizontal, como una dificultad para acceder a sectores históricamente masculinizados, y vertical, como un menor acceso a cargos de mayor jerarquía, ambas relacionadas con la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres (Guzmán, 2021). En efecto, en 2024 las mujeres recibieron en promedio ingresos un 24% menores que los hombres, brecha que aumenta a 35,2% con el nivel de posgrado (INE, 2025b), revelando que incluso entre personas altamente calificadas persisten inequidades sustantivas.

Pese al aumento de su participación laboral, la presencia de mujeres en los cargos de mayor poder sigue siendo reducida (Araya y Rojas, 2024). Datos del V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, ChileMujeres, OIT, 2024) indican que solo el 23% de los cargos de gerencia de primera línea y el 15,9% de los puestos en los directorios son ocupados por mujeres.

Respecto a las violencias, los datos muestran una persistente desigualdad de género. A noviembre de 2025, el 66,5% de las denuncias de acoso y violencia aprobadas jurídicamente por Ley Karin fueron interpuestas por mujeres. En materia de violencia intrafamiliar, durante 2024 el 73% de las denuncias registradas en Carabineros y la PDI fueron realizadas por

¹ Socióloga. Investigadora de la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: cdiazr@dt.gob.cl

² Cientista Política.

mujeres (Centro de Estudios y Análisis del Delito, s.f.). En este contexto, la literatura evidencia cómo las distintas manifestaciones de violencia afectan múltiples dimensiones de la vida de las mujeres, entre ellas su desempeño laboral y desarrollo profesional (Barbosa da Silva y Prevot, 2022; Silva et al, 2025).

En relación con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Ley de Conciliación ha impulsado avances importantes (von Geldern, 2025). No obstante, las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado no remunerado (INE, 2025c), afectando su disponibilidad horaria, continuidad laboral y posibilidades de progresar en la carrera profesional.

Frente a este escenario, la negociación colectiva se ha transformado en la principal herramienta sindical para abordar la desigualdad de género en el empleo. No obstante su reconocido potencial (Kirton, 2021; OIT, 2020; Williamson & Baird, 2014), la negociación para promover la igualdad está poco desarrollada en Chile. Datos de la Encla 2023 indican que solo en el 36,5% de las empresas del sector privado con más de cinco trabajadores que negocian colectivamente se han pactado medidas sobre igualdad de oportunidades y equidad de género (Dirección del Trabajo, 2025b).

En este contexto, el presente estudio tiene por objetivo identificar los ámbitos que conforman la agenda sindical de género en Chile, analizando los avances alcanzados y los desafíos que enfrentan los sindicatos para profundizar en su desarrollo. Para ello, se describe primero la metodología utilizada y la inserción de las mujeres en el ámbito sindical. Posteriormente, se analizan los seis ejes que estructuran esta agenda. A continuación, se presentan los facilitadores del avance de una agenda sindical de género, seguidos de los principales obstáculos y desafíos identificados. Finalmente, se exponen las conclusiones.

2. Metodología

Este estudio es de tipo exploratorio y de carácter cualitativo. Se basa en la realización de 18 entrevistas semiestructuradas a 22 dirigentas y dirigentes sindicales de base y de nivel superior. Diecisiete entrevistas fueron aplicadas individualmente a mujeres y una fue grupal, con la participación de un directorio sindical compuesto por tres mujeres y dos hombres. La duración media de las entrevistas fue de 59 minutos.

Las dirigencias de base fueron seleccionadas por liderar sindicatos que han incluido innovadoras cláusulas de género en sus instrumentos colectivos y/o por pertenecer a empresas que están certificadas en la Norma Chilena NCh 3262³. Las dirigentas de nivel superior fueron seleccionadas porque las organizaciones que representan tienen una agenda de género explícita.

El análisis de la información se realizó mediante codificación temática (Braun & Clarke, 2006). Para resguardar el anonimato, las ideas expresadas por las personas entrevistadas se identifican con la nomenclatura “E1” y su perfil se detalla en el anexo.

³ La Norma Chilena NCh 3262, Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es gestionada por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Permite que las empresas detecten y superen brechas de género e involucre cuatro fases: compromiso de la Dirección y conformación de un Comité de género, diagnóstico organizacional, diseño e implementación del Plan de trabajo, y evaluación y certificación.

3. Desarrollo

3.1. Participación y liderazgo de mujeres en los sindicatos

La participación de mujeres en los sindicatos ha aumentado de manera sostenida desde el año 2002. Como resultado, en 2024 la tasa de sindicalización fue de 20,1% para las mujeres y de 18% para los hombres (Dirección del Trabajo, 2025a). La mayor incorporación femenina en los sindicatos ha ido en paralelo con el aumento de las posiciones de representación ocupadas por mujeres. El mecanismo de cuotas de la Ley 20.940 que promueve su acceso a los directorios sindicales ha tenido un efecto moderado (Díaz y von Geldern, 2023). En la actualidad, las mujeres constituyen el 44,2% de la población afiliada a sindicatos y ocupan solo el 37,6% de los cargos de la dirigencia (Dirección del Trabajo, 2025a).

La participación de mujeres en los directorios no está exenta de dificultades (Cornejo-Abarca et al., 2025). Entre ellas, las entrevistadas señalan las resistencias machistas que obstaculizan que su voz sea respetada y sus iniciativas consideradas (E2, E3, E8). Además, aluden al desconocimiento inicial acerca del rol que deben cumplir y la dificultad para que las bases participen más activamente. A esto se suma el desafío que implica compatibilizar el rol sindical con el trabajo remunerado y los cuidados (Arteaga et al, 2021).

En línea con lo planteado en otros estudios (Blackett & Sheppard, 2003; Colling & Dickens, 2001; Estermann, 2020), la evidencia aquí analizada sugiere que uno de los efectos posibles de la integración de mujeres en los directorios de los sindicatos es el impulso de la agenda de género. Los resultados de esta investigación indican que esto se traduce en la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva, la creación de comisiones de género y disidencias, el establecimiento de comisiones bipartitas y la articulación entre dirigentes de diferentes organizaciones.

3.2. Ámbitos que componen la agenda sindical de género en Chile

La agenda sindical suele nutrirse de las demandas e intereses de las bases. En particular, los períodos de preparación de la negociación colectiva son oportunidades para que las dirigencias desplieguen mecanismos de consulta y recojan problemáticas e iniciativas, a veces con la intermediación de delegadas y delegados, y en ocasiones, de manera directa. Según las personas entrevistadas, estos espacios de participación han permitido incorporar asuntos de género en la agenda (E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E11, E13, E14, E18, E19, E20, E22). A continuación, se revisan los seis ámbitos que la componen.

3.2.1. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación constituye el ámbito más presente en los instrumentos colectivos.

En materia de permisos de maternidad y paternidad, existen cláusulas para extender el postnatal, cláusulas que aseguran o extienden el descanso postnatal para los padres, parejas homoparentales o persona en quien recae la crianza conjunta, y cláusulas que regulan un regreso paulatino del postnatal.

En materia de flexibilidad laboral se encuentran cláusulas que amplían los permisos legales, permisos para atender responsabilidades familiares, cláusulas que acotan el tiempo laborable y cláusulas referidas al teletrabajo⁴. Como se aprecia en el cuadro 1, por lo general se trata de medidas que permiten disponer de tiempo para las responsabilidades de cuidados o para intereses personales.

⁴ Aunque se debate acerca de si el teletrabajo promueve la conciliación (E1), entrevistadas de empresas en las que el teletrabajo está vigente defienden la idea de que efectivamente contribuye en ese sentido (E4, E10, E12, E13, E18, E22).

Cuadro 1: Ejemplos de cláusulas de género de flexibilidad laboral

Cláusulas relativas a flexibilidad laboral	
Permiso administrativo	Permiso para el cuidado de hijos e hijas enfermos
Permiso sin goce de sueldo	Permiso para llevar hijos e hijas a su control sano
Permiso para recibir atención médica	Permiso para asistir a reuniones de apoderados
Permiso con motivo del cumpleaños	Adecuación horaria para el cuidado de un familiar en situación de discapacidad
Reducción de la jornada laboral	Ampliación del permiso por fallecimiento de familiares contemplados en la ley
Limitación de las horas extraordinarias	Permiso por fallecimiento de familiares no contemplados en la ley
	Permiso por fallecimiento de mascotas

Nota. Adaptado de Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile: La igualdad que promueven y los derechos que reivindican, por Díaz, Aragón y Tobar, 2024.

Por otra parte, si bien la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha permitido avances en esta materia, las demandas sociales van más allá (von Geldern, 2025). Las cláusulas suscritas por los sindicatos son reflejo de estas demandas y permiten avanzar por sobre lo que la ley establece.

3.2.2. Desarrollo de carrera

Las políticas de desarrollo de carrera buscan ayudar a las personas trabajadoras a crecer profesionalmente dentro de las empresas. Se sabe que las mujeres encuentran obstáculos para desarrollar y/o adquirir nuevas capacidades, relacionados con barreras autoimpuestas o atribuidas socialmente (Arenas y Pineda, 2024), por lo que las cláusulas de este tipo pueden mejorar sus oportunidades profesionales.

En esta línea, los sindicatos en estudio han pactado cláusulas de capacitación y formación, y, en menor medida, de movilidad interna. Dentro del primer grupo, se identificaron algunas cláusulas que implican transferencia de recursos y otras, que se refieren el uso del tiempo: cupos en programas de formación, fondos concursables para perfeccionamiento, asignación de un monto para capacitación gestionada por el sindicato, bonos de estudio para todos los niveles educativos, beca para financiar estudios superiores de pre y postgrado, programación de capacitaciones preferentemente en horario laboral, permiso para preparar el examen de grado o la defensa de tesis, permiso sin goce de sueldo por estudios superiores, permiso para estudios de larga duración y para cursos de perfeccionamiento o capacitaciones.

En materia de movilidad interna, un sindicato pactó un sistema de postulaciones abiertas para vacantes de ascensos en la empresa. Otro sindicato acordó que la empresa dará prioridad a sus trabajadores y trabajadoras en los procesos de

reclutamiento o promoción interna. Un tercer sindicato, negoció constituir una comisión bipartita que, entre otras materias, aborda políticas y procedimientos de desarrollo de carrera que incluyen movilidad interna, promociones, ascensos y nivelaciones.

3.2.3. Acceso de mujeres a posiciones de liderazgo

Dada la persistencia de la brecha en el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo en las empresas (Sistema de Información del Mercado Laboral, 2025) llama la atención que se trate del ámbito menos presente en los instrumentos colectivos.

Fue posible identificar una cláusula que aborda esta materia en el convenio colectivo de dos sindicatos del sector Programación y transmisiones de televisión. Su propósito es potenciar la consideración de mujeres para los cargos de liderazgo de la compañía. La cláusula establece que toda búsqueda externa para mandos medios deberá considerar al menos a una mujer en la terna y que, cuando la vacante se ocupe a través de un concurso interno, se fomentará la participación femenina.

3.2.4. Igualdad de remuneraciones

Según datos de la Encla 2023, solo el 5,7% de las empresas incorpora la igualdad salarial en las negociaciones colectivas (Dirección del Trabajo, 2025b). En este estudio se identificó una cláusula que replica lo señalado en la Ley N°20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Además, se identificó otra cláusula que instaura una comisión bipartita que, entre otras materias, tiene previsto ocuparse de la detección y corrección de brechas salariales en razón de género.

Complementariamente, se aprecia que algunas organizaciones, en el ejercicio del derecho de información de los sindicatos (art. 316 CT), solicitan las planillas de remuneraciones a sus empleadores y las analizan para identificar la existencia de brechas. Sin embargo, un hallazgo importante en esta materia es que algunas empresas tratan dichos datos como confidenciales. Negar el acceso a esta información, además de constituir potencialmente una práctica desleal del empleador (Art. 403 CT)⁵, dificulta la identificación de brechas salariales y contribuye a que la equidad salarial permanezca ausente de la agenda sindical.

3.2.5. Ambientes laborales libres de acoso y violencia

La ratificación del Convenio 190 de la OIT y la promulgación de la Ley Karin han contribuido a visibilizar el acoso y la violencia laboral hacia las mujeres (E1). Se percibe que este contexto ha propiciado un cambio organizacional, no solo incentivando la denuncia por parte de las trabajadoras (E10), sino también, promoviendo ambientes laborales más respetuosos (E8).

En esta línea, destaca el Protocolo de acoso, violencia y no discriminación impulsado antes de la Ley Karin por la comisión de género y disidencias de uno de los sindicatos consultados. Otros sindicatos han colaborado en el diseño de protocolos internos exigidos en el marco de la implementación de la Ley Karin. Adicionalmente, un sindicato capacitó en la materia tanto a delegadas y delegados como a las bases.

⁵ Puede ser considerada una práctica desleal del empleador el incumplimiento de la obligación de suministrar la información establecida en el art. 316, pues es una actividad que entorpecería la negociación colectiva. Para estar en obligación de entregar estos antecedentes debe tratarse de una empresa mediana o grande, el sindicato debe haberlos solicitado y las personas trabajadoras deben haberlo autorizado expresamente.

3.2.6. Violencia intrafamiliar

La inclusión de cláusulas orientadas a la protección de víctimas de violencia intrafamiliar representa un avance significativo en la construcción de agendas sindicales con enfoque de género. Destaca la cláusula propuesta a su sindicato por una empresa: reconoce el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, incorporando permisos remunerados para realizar denuncias. Asimismo, sobresale el programa implementado por otra empresa que ofrece apoyo concreto a las personas afectadas mediante la reubicación de la víctima y su familia en otra región.

Aunque la violencia intrafamiliar está ausente en muchas agendas sindicales, su incipiente incorporación abre una invitación a las organizaciones para avanzar hacia un sindicalismo más cercano a la realidad cotidiana de las mujeres, que las acompañe en sus espacios personales y reconozca cómo estos influyen en su vida laboral.

4. Facilitadores del avance de una agenda sindical de género

Entre los factores que promueven el avance de una agenda de género las entrevistadas destacan el rol de las bases. Por una parte, consultar qué les interesa negociar ha permitido llevar sus demandas a los instrumentos colectivos, pactando cláusulas de género que han tenido un valioso impacto. Por otra parte, la experiencia de conformar una comisión sindical de género y disidencias es valorada porque permite la participación directa de socias y socios interesados en el tema y reporta logros concretos.

Otro facilitador relevante es el marco normativo. Las personas entrevistadas mencionan el positivo impacto de la Ley de Conciliación, la Ley Karin, la Ley de 40 horas, la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior y el mecanismo de cuotas introducido con la Ley 20.940 para promover los liderazgos femeninos en los directorios sindicales (E4, E15, E21, E22). Además, se postula que una manera de ampliar derechos en materia de género sería a través de la negociación ramal (E1).

Desde el ámbito de acción de las empresas, la certificación en la Norma chilena NCh3262 ha representado también un impulso por la implementación de acciones concretas para cerrar brechas de género y avanzar en conciliación, con la participación de los sindicatos (E5, E8, E9, E12, E13). Por otra parte, algunas dirigentes perciben una buena disposición de los empleadores a negociar asuntos de género (E6, E8, E10, E14, E19, E20, E22), aunque hay quienes señalan que están más abiertos a dialogar que a adoptar medidas concretas (E1, E3, E4).

En otra línea, fue posible identificar como un facilitador de la agenda sindical de género la acción de la plataforma feminista “Sindicalismo con nosotras”. Se trata de un espacio de colaboración intersindical de facto que se ocupa de la promoción de experiencias y saberes, la formación y la incidencia legislativa. Está integrado por alrededor de 50 dirigentes de distintos sectores de actividad. Según los testimonios recogidos, su accionar ha impactado en el empoderamiento de muchas dirigentes (E2, E8).

Otros factores que contribuirían al avance de esta agenda son el movimiento feminista (E1, E4), gerentas que impulsan la igualdad de género en las empresas (E8, E10) y contar con directorios sindicales empoderados y sensibilizados en la materia (E17, E19).

5. Obstáculos y desafíos

Junto con los facilitadores del avance de una agenda sindical de género, las entrevistas permitieron identificar obstáculos relacionados con las resistencias de algunos empleadores, con las resistencias y el machismo al interior del movimiento sindical, y con la falta de formación en temas de género.

En relación con las resistencias de los empleadores se advierte como un obstáculo la mala disposición de algunos a negociar cláusulas de género, a respetar acuerdos existentes o a establecer compromisos reales, especialmente cuando implican inversión económica (E2, E7, E9, E11). Otro obstáculo es la existencia de prejuicios de parte del empleador respecto de lo que significa la perspectiva de género (E21) o considerar que es una cuestión de moda (E20).

En cuanto a las resistencias del movimiento sindical, algunas dirigentes advierten que se trata de un movimiento machista y patriarcal, donde los hombres se agrupan para conservar espacios de poder y escuchan selectivamente lo que las mujeres quieren comunicar (E2, E3, E8). Una de las barreras identificadas para el avance de la agenda sindical de género es la baja valoración que algunos dirigentes otorgan a estos temas. En comparación con asuntos tradicionales como salarios y jornadas, las cuestiones de género son percibidas como secundarias, lo que limita su inclusión en la agenda (E3, E8). Esta falta de interés refleja una jerarquización de prioridades que reproduce dinámicas patriarcales y obstaculiza el avance de una agenda de género. Por otro lado, algunas dirigentes refieren haber experimentado violencia psicológica de parte de sus pares y asesores, cuestión que merma su bienestar y hace del espacio sindical uno en el que hay que defenderse y resistir. Otro obstáculo percibido es la falta de mujeres empoderadas en los cargos sindicales de primera línea (E2).

En relación con la falta de formación en temas de género, se observa que prima el desconocimiento de una potencial herramienta para impulsar la igualdad: los planes de igualdad de oportunidades y de equidad de género en la empresa. Se trata de un conjunto ordenado de medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo (Marzi, 2016). Se incorporaron en el Código del Trabajo con la Ley 20.940, por lo que pueden negociarse colectivamente desde 2017. Sin embargo, hasta donde se ha podido investigar, no existen casos de sindicatos que los hayan negociado con éxito.

En este contexto, los desafíos son múltiples. Entre ellos está favorecer la capacidad de incidencia de las dirigencias sindicales, fortalecer el empoderamiento de las dirigentes y promover espacios de aprendizaje e intercambio de experiencias que permitan visibilizar casos exitosos. Además, en relación con las bases, se alude a la necesidad de romper con la lógica transaccional de beneficios y de promover su identificación como parte de la clase trabajadora (E3, E6, E8). En la misma línea, se percibe la necesidad de que las bases participen activamente de la vida sindical más allá de los procesos de consulta para la negociación colectiva (E4, E6). Por otra parte, se visualiza como un desafío persuadir a los dirigentes hombres de la importancia de asumir una perspectiva de género (E8). Por último, aparece como desafío llevar al instrumento colectivo temas de género acordados informalmente con la parte empleadora, como una manera de hacer exigible lo pactado (E10).

6. Conclusiones

Los sindicatos tienen un rol crucial a la hora de desafiar el statu quo de los roles de género tradicionales en el lugar de trabajo y promover la igualdad de género en el mundo laboral. (OIT, 2020). En Chile, a pesar de su potencial para enfrentar las desigualdades en el lugar de trabajo, el abordaje de los temas de género parece estar poco desarrollado por los sindicatos. Por lo general, se le recoge en la negociación colectiva, y solo excepcionalmente a través de estructuras de trabajo permanente. En cuanto a los temas abordados, prima el tratamiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, quedando en segundo plano otros importantes asuntos como la igualdad de remuneraciones, el desarrollo de carrera, el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo, el acoso y la violencia, y la violencia intrafamiliar.

En este contexto, cabe poner en valor las iniciativas que algunas organizaciones han desarrollado. Las cláusulas negociadas colectivamente, las comisiones de trabajo sindical y las comisiones bipartitas aquí identificadas tienen un gran potencial transformador. Entre los logros alcanzados está dar visibilidad a los temas de género y posicionarlos como asuntos en los que el sindicato puede intervenir eficazmente.

Se observa que las experiencias exitosas están vinculadas a la participación activa de las bases, especialmente cuando se promueven espacios de consulta y comisiones de trabajo. Esto sugiere que el fortalecimiento de la democracia interna sindical es clave para avanzar en agendas transformadoras desde una perspectiva de género.

Los logros alcanzados se han materializado pese a la existencia de importantes obstáculos relacionados con las resistencias del mundo empresarial y sindical, y la falta de formación en temas de género. De allí que los principales desafíos se relacionen con fortalecer la capacidad de incidencia de las dirigencias sindicales, estimular el empoderamiento de las dirigentes y promover espacios de aprendizaje e intercambio.

Por estos motivos, para avanzar en la agenda que da razón a este artículo parece necesario fortalecer la formación sindical con enfoque de género, crear espacios de encuentro entre dirigentes para promover el intercambio de experiencias, saberes y logros, difundir tanto buenas prácticas como cláusulas de género que puedan ser replicables en otros contextos y dar a conocer la normativa vigente que puede ayudar a avanzar en una agenda sindical de género.

Bibliografía

Araya, S. y Rojas, L. (2024). Sobre las prácticas de las lideresas: evidencias de mujeres en cargos directivos de Chile. Andamios, Revista de Investigación Social, 21(54), 333–371. <https://doi.org/10.29092/uacm.v21i54.1073>

Arenas, C. y Pineda, P. (2024). Determinantes del acceso a la formación para el trabajo de las mujeres en Chile. Revista enfoques educacionales, 21(1), 139-164. <https://dx.doi.org/10.5354/2735-7279.2024.73792>

Arteaga, C., Andrade, V., Jiménez, A. y Fuentes, J. (2021). Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: participación sindical, empleo y cuidados. CUHSO, 31(1), 144 - 175. <https://doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2296>

Barbosa da Silva, E. y Prevot, R. (2022). Trabalho e violência doméstica: uma investigação a partir de grupos de apoio às vítimas no Facebook. Cadernos EBAPE BR, 20(5), 675–687. <https://www.scielo.br/j/cebaape/a/dv7kPWH6JkTw9J5zyPSpDyM/?format=html&lang=pt>

Blackett & Sheppard, (2003). Collective bargaining and equality: Making connections. International Labour Review, 142(4), 419-457.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. Centro de estudios y análisis del delito. (s.f.). Estadísticas delictuales <https://cead.minsegpublica.gob.cl/estadisticas-delictuales/#descargarExcel>

Colling, T. & Dickens, L. (2001). Gender Equality and Trade Unions: A New Basis for Mobilisation? En M. Noon & E. Ogbonna (Eds.). Equality, Diversity and Disadvantage in Employment. (pp. 136-155). Palgrave.

Cornejo-Abarca P., Ugarte, S. y Martin-Caballero, A. (2025). Raising Their Voices Against Patriarchy: The Dynamic Use of Women's Leadership Styles for Progressing Gender Equality in Unions. Gender, Work & Organization, 32(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.13236>

Díaz, C, Aragón, C. y Tobar, F. (2024). Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile: La igualdad que promueven y los derechos que reivindican. Cuaderno de Investigación N° 70. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127267_recurso_1.pdf

Díaz, C. y von Geldern, P. (2023). ¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Aporte al Debate Laboral N°43. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf

Dirección del Trabajo. (2025a). Compendio de series estadísticas de la Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. (2025b). Enca 2023. Informe de Resultados Décima Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127353_recurso_1.pdf

Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto: Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En N. Goren y V. Prieto, Feminismo y sindicatos en Iberoamérica, (pp.153-185). CLACSO.

Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral: Una revisión sistemática de la literatura. International Journal for 21st Century Education , 8(1), 47–66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=8258671&orden=0>

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2025a). Serie anual: indicadores principales de empleo por sexo y región. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

INE. (2025b). Encuesta Suplementaria de Ingresos. INE.

<https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/conferencias/2025/cc-presentacion-encuesta-suplementaria-de-ingresos.pdf>

INE. (2025c). Informe de principales resultados. II ENUT Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo.

https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/informe-de-principales-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=ee33c12c_4

Kirton, G. (2021). Union framing of gender equality and the elusive potential of equality bargaining in a difficult climate. *Journal of Industrial Relations*, 63(4) 591–613 <http://dx.doi.org/10.1177/00221856211003604>

Marzi, D. (2016). Perspectiva de género, cuota en las directivas y nuevos objetos de negociación: un camino lento hacia el poder en P. Arellano, J. P. Severin y M. E. Feres (Eds.). *Reforma al Derecho colectivo del Trabajo. Examen crítico de la Ley N°20.940* (pp. 63-86). Thomson Reuters.

Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Fundación Chile Mujeres y Organización Internacional del Trabajo. (2024). Quinto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2023. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/quinto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2023.pdf>

OIT. (2020). Empowering Women at Work – Trade Union Policies and Practices for Gender Equality.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_760529.pdf

Silva, D., Muñoz, C., Vidal, M. y Cortés, M. (2025). Desentrañando la realidad: Análisis del femicidio y denuncias de violencia intrafamiliar en Chile, 2007 a 2022. *Rumbos TS*, 20 <https://doi.org/10.51188/rrts.num34.835>

Sistema de Información del Mercado Laboral [SIMEL]. (2025). Participación femenina en el empleo en la gerencia media y superior (ODS 5.5.2) nacional.

[https://de.ine.gob.cl/vis?fs\[0\]=Dimensiones%20Trabajo%20Decente%2C0%7Clgualdad%20de%20oportunidades%20y%20trato%20en%20el%20trabajo%23IGUALDAD_OPORTUNIDADES%23&pg=0&fc=Dimensiones%20Trabajo%20Decente&bp=true&snb=14&vw=tb&df\[ds\]=ds-lmis-release&df\[id\]=DF_PARTFEM&df\[ag\]=CL01&df\[vs\]=1.0&pd=2018%2C2024&dq=A.&ly\[rw\]=TIME_PERIOD&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://de.ine.gob.cl/vis?fs[0]=Dimensiones%20Trabajo%20Decente%2C0%7Clgualdad%20de%20oportunidades%20y%20trato%20en%20el%20trabajo%23IGUALDAD_OPORTUNIDADES%23&pg=0&fc=Dimensiones%20Trabajo%20Decente&bp=true&snb=14&vw=tb&df[ds]=ds-lmis-release&df[id]=DF_PARTFEM&df[ag]=CL01&df[vs]=1.0&pd=2018%2C2024&dq=A.&ly[rw]=TIME_PERIOD&to[TIME_PERIOD]=false)

von Geldern, P. (2025). Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Avances, experiencias exitosas y desafíos. *Trabajo en Debate*, 2(1), 1-13. Dirección del Trabajo.

Williamson, S. & Baird, M. (2014). Gender equality bargaining: Developing theory and practice. *Journal of Industrial Relations*, 56(2), 155-169. <https://doi.org/10.1177/0022185613517468>

Anexo

Perfil de las personas entrevistadas

Nivel	Adscripción / Actividad económica	Sexo	Número
Superior	CUT	Mujer	1
Superior	Sindicalismo con nosotras	Mujer	2
De base	Venta al por menor en comercios de alimentos, bebidas o tabaco (supermercados e hipermercados)	Mujer	3
De base	Enseñanza superior en universidades privadas	Mujer	4
De base	Cajas de compensación	Mujer	5
De base	Programación y transmisiones de televisión	Mujer	6
De base	Venta al por menor en comercios de vestuario y productos para el hogar	Mujer	7
De base	Actividades bancarias	Mujer	8
De base	Venta al por menor de artículos de perfumería, de tocador y cosméticos en comercios especializados	Mujer	9
De base	Programación y transmisiones de televisión	Mujer	10
De base	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas	Mujer	11
De base	Otros servicios de almacenamiento y depósito N.C.P.	Mujer	12
De base	Extracción y procesamiento de cobre	Mujer	13
De base	Venta al por menor de vehículos automotores nuevos o usados	Mujer	14
De base	Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas	Hombre	15
De base	Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas	Mujer	16
De base	Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas	Hombre	17
De base	Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas	Mujer	18
De base	Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas	Mujer	19
De base	Actividades de hospitales y clínicas privadas	Mujer	20
De base	Actividades de call-center	Mujer	21
De base	Enseñanza superior en universidades privadas	Mujer	22