



Una Constitución para la **igualdad** **de género** en Chile

**#CONSTITUCIÓN
CON MUJERES**



EQUIPO RESPONSABLE DE ESTA EDICIÓN

Alejandra Sepúlveda Peñaranda_Directora Ejecutiva

Paula Poblete Maureira_Directora de Estudios

Claudia Yachan Durán_Directora de Comunicaciones

Constanza Diaz Franulic_Investigadora

Fotografía_Pablo Sanhueza

Ilustración_Valeria Araya / @onreivni

Diseño_Max Grum

Los contenidos de este documento pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente.

Registro de propiedad intelectual: 2021-A-3371

Síntesis

Una Constitución para las nuevas generaciones de Chile, que sea verdaderamente inclusiva, democrática, legítima y sostenible solo será posible si integra las voces de aquellos grupos sociales históricamente excluidos y vulnerados, como es el caso de las mujeres.

En este proceso inédito, que el órgano constituyente sea una Convención Constitucional paritaria en términos de sexos, elegida democráticamente, representa una oportunidad histórica para incorporar las demandas por la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

Para ello, es necesario que la Carta Fundamental sea escrita con lenguaje inclusivo y que transversalmente tenga perspectiva de género, considerando las múltiples interseccionalidades que afectan a las personas, como la etnia, el estrato socioeconómico, la localización geográfica, la orientación sexual, entre otras; que albergue los principios rectores de una sociedad justa e igualitaria; que explicita los derechos fundamentales de las mujeres y los deberes que el Estado tiene para promover la igualdad entre ellas y los hombres; y reorganice el poder con equidad de género.

El presente documento propone una nueva Constitución para Chile que incluya un conjunto mínimo de principios, derechos y deberes que permitan orientar a la sociedad hacia el logro de la igualdad de género real. A través de un ejercicio comparativo entre Constituciones del mundo, espera contribuir a la discusión sobre la formulación más adecuada para cada uno de

ellos. Como principios rectores, **ComunidadMujer recomienda establecer el principio de igualdad sustantiva y no discriminación y el principio de coresponsabilidad social de los cuidados. Entre los derechos fundamentales de las mujeres, sugiere integrar el derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación; el derecho a una vida libre de violencia; el derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial; y el derecho a una educación no sexista. Finalmente, insta al Estado a reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como actividad productiva y a garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política,** contemplando la necesidad de introducir normas de equidad de género en la composición de sus órganos.

Esta publicación no pretende abarcar todos los aspectos vinculados con una Constitución con perspectiva de género, es más, reconoce la ausencia de algunas materias típicamente relacionadas con el género, como las diversidades y disidencias sexuales y la salud sexual y reproductiva, y de otras que cabrían bajo la concepción de un feminismo que pone al centro la vida, como lo relacionado con los recursos naturales —especialmente el agua—, la soberanía alimentaria, la renta básica universal, entre otras. No obstante, entendiendo que la nueva Constitución será fruto de una construcción colectiva, esta es la propuesta que ComunidadMujer impulsará en las diversas instancias participativas que habilite la Convención Constitucional.

Antecedentes

La redacción de una Constitución para Chile ha sido un anhelo histórico que se materializó en el Plebiscito Nacional 2020 y en la elección de una Convención Constitucional como órgano constituyente.

La apertura de este proceso —constituido como una de las demandas centrales de la ciudadanía durante la crisis social iniciada en octubre del 2019— provee una oportunidad única para restablecer los principios rectores de nuestra vida en sociedad, reorganizar el poder y, desde allí, consagrar los derechos humanos fundamentales de todas las personas que habitan el territorio nacional, especialmente, de los grupos sociales más vulnerados, como es el caso de las mujeres.

En Chile, las mujeres han estado excluidas históricamente de los procesos cívicos y políticos, lo que ha contribuido a preservar condiciones de desigualdad y frenar el avance de sus derechos, siendo la propia Constitución una de las principales barreras (ComunidadMujer, 2017a).

En este sentido, la conformación de una Convención Constitucional Paritaria —compuesta por 155 miembros electos por votación popular en mayo de 2021— significa un gran avance, pues tiene el enorme potencial de representar las demandas e intereses de las mujeres en Chile —reconociendo su diversidad y heterogeneidad— en la elaboración de la norma con mayor jerarquía en el país.

Esta característica no solo nos posiciona a la vanguardia internacional, sino que también fortalece la calidad de nuestra democracia. No obstante, este mecanismo, por sí solo, no asegura la incorporación de la perspectiva de género en la Constitución. Por ello, es

primordial que tanto mujeres como hombres constituyentes se involucren en las demandas por mayor igualdad de género.

Aun así, es de esperar que la paridad en el proceso constituyente, junto con la participación de independientes y de los pueblos indígenas, habilite voces históricamente invisibilizadas, ausentes de los procesos de deliberación y permita construir un espacio legítimo para regular aquellas materias que afectan a todos los sectores de la sociedad.

Para que este nuevo pacto social, además de legítimo, sea incluyente, democrático y sostenible en el tiempo, debe incorporar las demandas por la igualdad de género (Zúñiga, A. *et al.*, 2020). De otra manera, la nueva Constitución estaría incompleta y sería susceptible de ser reformada en el corto plazo.

Es importante recordar que Chile, como Estado Parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), no solo tiene la obligación de establecer las bases legales para la igualdad entre mujeres y hombres, sino también la de garantizar la igualdad sustantiva en derechos y en oportunidades.

Asimismo, en su “Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018), el Estado de Chile se ha comprometido a promover acciones articuladas que garanticen los derechos humanos de las mujeres y avanzar hacia la igualdad sustantiva y la autonomía física, económica y política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Un nuevo pacto intergeneracional, cuyo espíritu incorpore la igualdad de género, reforzará los compromisos internacionales y nacionales suscritos por el Estado de Chile en esta materia, y orientará con mayor vigor su labor a través de medidas afirmativas en colaboración con el sector privado y la sociedad civil.

Dada la relevancia que adquiere la perspectiva de género en el ejercicio del poder constituyente, la comparación con otros países se vuelve de suma utilidad, en tanto permite recoger y evaluar las distintas experiencias que se han presentado (CEPAL, 2006). En este sentido, **se propone un conjunto de principios, derechos y deberes que permitan orientar a la sociedad hacia el logro de la igualdad de género real** y cada propuesta estará acompañada de un **cuadro comparativo que describe el tratamiento que se le otorga en otras Constituciones** del mundo, como insumo para la elaboración de una formulación adecuada. Sin embargo, es necesario aclarar que ni la búsqueda ni la selección fueron exhaustivas (están sujetas a lo recogido por *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*), y que exponer los ejemplos internacionales no necesariamente significa suscribirlos o sugerir que la redacción en la nueva Constitución deba ser así, simplemente se consignan como ejemplos y evidencia¹.

Finalmente, tras cada propuesta se ofrece una serie de **ejemplos de políticas públicas que podrían implementarse una vez que queden consagrados los principios rectores, derechos y deberes que se plantean**. Estas medidas de política son las que ComunidadMujer a lo largo de sus 19 años de trabajo ha ido impulsando. Varias son materia de ley y, por lo tanto, de cualquier modo, quedarán sujetas a la discusión democrática posterior a la aprobación de la nueva Constitución.

Síntesis de la propuesta

General:

- » Transversalización de la perspectiva de género
- » Interseccionalidad entre el género y otras dimensiones sociales
- » Redacción con lenguaje inclusivo

Específica:

Principios rectores para una sociedad justa e igualitaria

- » Principio de igualdad sustantiva y no discriminación
- » Principio de corresponsabilidad social de los cuidados


Derechos fundamentales con perspectiva de género

- » Derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación
- » Derecho a una vida libre de violencia
- » Derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial
- » Derecho a una educación no sexista

Deberes del Estado para promover la igualdad de género

- » Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como actividad productiva
- » Garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política

¹ Además, es posible que algunas de las Constituciones citadas tengan enmiendas posteriores. Por eso se aclara la versión que se está citando.



Una Constitución para la igualdad de género en Chile



La Constitución es el pacto fundacional de una sociedad, es decir, la base de su ordenamiento jurídico, que orienta la organización de la vida colectiva, establece la forma de articulación y distribución del poder, y donde se fijan los límites y obligaciones que dicho poder tiene en relación con la ciudadanía (CEPAL, 2006; Humanas, 2020a).

Esquemáticamente, la Constitución posee una parte dogmática y otra orgánica. En su parte dogmática consagra principios, derechos y deberes que guían el quehacer del Estado y su relación con las personas y, en su parte orgánica, estructura la organización y distribución del poder (Humanas 2020b).

La Constitución, como marco legal al que se supeditan todas las leyes, provee la base en la que se pueden sustentar los cambios que la ciudadanía está demandando. En este sentido, el logro de la igualdad de género real requiere de una Carta Fundamental que incorpore la **perspectiva de género tanto en su componente dogmático como orgánico**, pues así “garantiza e informa al resto de la pirámide normativa, dotando de cierta estabilidad a estos avances en los ámbitos legislativos, de políticas públicas y jurisprudencial, permitiendo operativizaciones concretas que inciden en la vida cotidiana de mujeres y varones” (CEPAL, 2006).

Esta perspectiva, en tanto, debe ser una que considere la **interseccionalidad entre el género y otras dimensiones sociales que operan como factores de desigualdad** y que, al confluir, generan formas más complejas de discriminación. En efecto, los ejes estructurantes de la matriz de desigualdad social de América Latina son las desigualdades socioeconómicas, de género y diversidad sexual, las étnico-raciales, las relacionadas con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas y las territoriales. Estos ejes se entrecruzan, potencian y acumulan, configurando brechas de bienestar y en el ejercicio de los derechos fundamentales (CEPAL, 2016).

La transversalización de la perspectiva de género en la nueva Carta Fundamental involucra también al lenguaje. Así, entendiéndolo como “un producto social e histórico que (...) condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión de mundo” (UNESCO, 1999), resulta indispensable que la nueva Constitución propicie su transformación jurídica y social, eliminando la supuesta neutralidad que define al sujeto

de derechos —“las personas”— y también el uso del masculino en la definición del sujeto político —“los chilenos o los ciudadanos”—, que solo invisibiliza la posición de subordinación de las mujeres respecto de los hombres (Humanas 2020b; Zúñiga, A. *et al.*, 2020). Por tanto, incorporar un **lenguaje inclusivo y no sexista** en la Constitución, que acompañe los cambios sociopolíticos actuales, colaborará tanto en la precisión jurídica como en la construcción misma de igualdad (Bengoechea, 2011).

I. Principios rectores para una sociedad justa e igualitaria

Los principios rectores son los valores que orientan el accionar de los distintos órganos del Estado, constituyendo los ejes centrales sobre los que este se organiza en lo interno y externo (CEPAL, 2005a). En Chile, estos principios se manifiestan en el Capítulo I de la Constitución, Bases de la Institucionalidad, y sobre ellos se establecen las decisiones fundamentales de la comunidad política (Zúñiga, A. *et al.*, 2020).

De acuerdo con CEPAL (2006), existen dos formatos para incorporar los principios constitucionales, uno minimalista, que deja las especificidades para el marco legal que derive de estos, y otro desarrollado, que no deja dudas sobre la orientación del régimen socioeconómico y político. Una variante del formato desarrollado es otorgar rango constitucional a todos los tratados y convenciones de Derechos Humanos suscritos por el país. En general, señala el documento, esta es la forma que ha permitido incluir los principios de no discriminación e igualdad de género, favoreciendo su posterior adopción en leyes más específicas.

Dado que una Constitución es legítima cuando refleja los valores, principios y las creencias aceptadas por la sociedad (Humanas, 2020a), este proceso constituye una oportunidad única para repensar un Chile que tenga como eje fundamental los principios de Derechos Humanos establecidos internacionalmente y ratificados por el Estado (ComunidadMujer, 2017a).

Desde ComunidadMujer se promueve la integración de dos principios rectores con perspectiva de género: el principio de igualdad jurídica, sustantiva y de no

discriminación y el principio de corresponsabilidad social de los cuidados.

Principio 1: Igualdad sustantiva y no discriminación

La igualdad es un derecho humano fundamental y un principio consagrado en diversos instrumentos internacionales. Uno de los más importantes —base de muchos tratados de derechos humanos legalmente vinculantes— es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, (...) o cualquier otra condición”.

Como derecho humano, la igualdad constituye un mandato legal para los Estados y siempre se encuentra vinculado al de no discriminación. En este sentido, todos los instrumentos de derechos humanos garantizan la igualdad y prohíben la discriminación basada en el sexo, entre otras razones. Por ello, solo habrá igualdad de género si no hay discriminación, directa ni indirecta (Facio, 2011)².

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés, 1979) —ratificada por Chile en 1989 y su Protocolo Facultativo en 2020—, es el instrumento internacional más importante en materia de derechos humanos de las mujeres. Dado que tiene carácter vinculante para los Estados Parte, estos tienen la obligación jurídica de garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con miras a lograr la **igualdad formal de jure** y la **igualdad sustantiva o de facto** entre mujeres y hombres en el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de ambos (ONU Mujeres, 2019).

La igualdad de género formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que establezcan igual trato entre mujeres y hombres, y constituye una base para exigir y lograr la igualdad en los hechos, es decir, la igualdad sustantiva. Aunque necesaria, la igualdad formal no es suficiente para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, pues también se requiere abordar las desigualdades de poder, las limitaciones estructurales y las normas y prácticas sociales discriminatorias. Por esto, la igualdad de género debe entenderse en relación con las oportunidades y también con sus resultados (ONU Mujeres, 2015).

De esta manera, para lograr la igualdad de género real, cada Estado deberá implementar políticas y acciones concretas que eliminen todas las formas de discriminación, particularmente, contra las mujeres —en la propia legislación, costumbres o comportamientos de las personas— permitiéndoles gozar, efectivamente, de su derecho humano a la igualdad (Facio, 2011).

Este objetivo requiere, a su vez, que, en determinadas oportunidades, se otorgue un tratamiento idéntico a mujeres y hombres y, en otras, un tratamiento diferenciado. Lo anterior se basa en uno de los principios fundamentales del derecho constitucional y de la teoría de los derechos humanos: “es discriminatorio tratar a diferentes como si fueran idénticos”. Asimismo, se necesita que las instituciones y las estructuras que refuerzan y reproducen relaciones de poder desiguales sean transformadas (Facio 2011; ONU Mujeres, 2015).

En síntesis, el derecho a la igualdad de género se construye integralmente con base en tres dimensiones: la igualdad formal, la igualdad sustantiva y la igualdad de resultados (ONU Mujeres, 2019), como muestra el Cuadro 1.

La igualdad constituye un principio estructural del sistema internacional de derechos humanos que, “junto al principio de la no discriminación, entregan un mecanismo moral y analítico para asegurar que todas las personas gocen efectivamente de las garantías

² Aunque muchas veces los términos igualdad y equidad se utilizan indistintamente, no son estrictamente intercambiables. De acuerdo con ONU Mujeres (2019), la equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia social. En función de su interpretación, se busca cubrir las necesidades e intereses de personas que se encuentran, principalmente, en desventaja. Tal como precisa Facio (2011), la equidad no es un derecho humano y no está aparejada a la no discriminación, de manera que, dependiendo de la idea que se tenga de justicia, así será la equidad que se proporcione. Con todo, la utilización del concepto de igualdad, en lugar de equidad, sigue las recomendaciones de la CEDAW.

Cuadro 1/

Dimensiones de la igualdad de género en la CEDAW

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	QUÉ DICE LA CEDAW
Igualdad formal o de jure	Igualdad de derechos de mujeres y hombres ante la ley.	Los Estados Parte deben consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio (Artículo 2).
Igualdad sustantiva o de facto	Igualdad de mujeres y hombres en los hechos.	<p>Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (Artículo 3).</p> <p>Los Estados Parte tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación (...) por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación.</p> <p>(Es) obligación de los Estados Parte (...) mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces.</p> <p>Los Estados Parte están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales (Recomendación General N° 25 del Comité CEDAW).</p>
Igualdad de resultados	Culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto.	Los resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir, pueden manifestarse en que, en diferentes ámbitos del desarrollo, las mujeres disfrutan y ejercen derechos en proporciones iguales que los hombres , en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones o en el acceso a la justicia, en que tanto mujeres como hombres participan plenamente y tienen la misma influencia en la vida pública, o bien en que todas las mujeres viven libres de violencia y discriminación (Recomendación General N° 25 del Comité CEDAW).

La **discriminación contra la mujer** viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia; y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (Preámbulo CEDAW).

establecidas o reconocidas por los derechos humanos” (Centro de Derechos Humanos, 2018).

La mayoría de las Constituciones del mundo han incorporado el principio de igualdad jurídica y de no discriminación. Sin embargo, su sola existencia no ha sido suficiente para que sea real, pues se necesita la garantía de su efectividad (CEPAL, 2006). Así, el propio Comité de la CEDAW (CEDAW, 2018) ha recomendado a Chile establecer, en su Constitución u otra ley, el principio de igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres.

De esta manera, dentro de los valores que deben sustentar la nueva Constitución, resulta fundamental que el Estado establezca: **(i) la igualdad en dignidad, derechos y oportunidades de todas las personas independientemente de su sexo o de cualquier condición de la diversidad humana; (ii) la promoción de medidas afirmativas que adecúen el entorno para su consecución real y efectiva, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y culturales que existen entre ellas; (iii) y prohibiendo cualquier forma de discriminación.**

Como se aprecia en el Cuadro 2, Italia y Suecia ya han establecido el principio de igualdad sustantiva y de no discriminación en sus Constituciones. En el caso de la Constitución de Suecia, si bien no se enuncia dentro de los principios fundamentales propiamente tal, como en la Constitución de Italia, sí se incluye en los principios básicos de la forma de gobierno (Capítulo 1).

Principio 2: Corresponsabilidad social de los cuidados

En el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los gobiernos, incluido el de Chile, han reconocido los cuidados como un derecho de las personas en virtud del rol que desempeñan en la producción y reproducción de la vida y el bienestar de las sociedades. En este sentido, considerando la existencia de una prescripción cultural que establece una división sexual del trabajo inequitativa, donde la responsabilidad del cuidado recae en las mujeres y limita su participación plena en la vida social, la

Cuadro 2/

El principio de igualdad sustantiva y no discriminación en otras Constituciones

PAÍS	PRINCIPIO DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN
Italia 1947 (Rev. 2012)	<p>Artículo 3: Todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción por razones de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas ni circunstancias personales y sociales.</p> <p>Corresponde a la República suprimir los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad entre los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del País.</p>
Suecia 1974 (Rev. 2012)	<p>Artículo 2: Las instituciones públicas promoverán la oportunidad para que todos alcancen la participación y la igualdad en la sociedad y para que los derechos del niño sean salvaguardados. Las instituciones públicas lucharán contra la discriminación de las personas por razón de género, color, origen nacional o étnico, afiliación lingüística o religiosa, discapacidad funcional, orientación sexual, edad u otra circunstancia que afecten al individuo.</p>

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

Agenda Regional de Género —a través de la Estrategia de Montevideo— promueve políticas de cuidados que se sustenten en el principio de corresponsabilidad social (ONU Mujeres y CEPAL, 2020).

Sobre la base de esta idea, la nueva Constitución debe contemplar un Estado que reconozca: **(i) los cuidados como parte fundamental de la vida en sociedad; (ii) a su justa organización social como un factor fundamental para el logro de la igualdad de género; (ii) y que debe fundarse sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y entre el Estado y los hogares.**

Un referente latinoamericano de Sistema de Cuidados es el de Uruguay, que se enfoca en cuatro poblaciones beneficiarias: infancia, personas adultas mayores en situación de dependencia, personas con alguna discapacidad en situación de dependencia y personas que cuidan. Si bien la focalización es atendible en términos prácticos, la idea tras el principio rector de corresponsabilidad social de los cuidados implica que todas las personas, en uno o varios momentos del ciclo

de vida, necesitamos de cuidado y debemos proveerlo. Para garantizar que los cuidados se lleven a cabo idóneamente, toda la sociedad debe ser y sentirse corresponsable.

Varios países alrededor del mundo han consagrado el cuidado como un derecho fundamental. En general, se establece para grupos específicos de la población, como niñas y niños o personas mayores. Otros, como un paso más adelante, promueven, como derecho y deber, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de hijas e hijos³. No obstante, en cuanto a la corresponsabilidad social del cuidado como principio rector de la sociedad, no se observan experiencias concretas, por lo que Chile podría ser pionero en la materia. Un caso cercano se encuentra en la Constitución de Kenia, que enuncia el compromiso del pueblo keniano con el cuidado y el bienestar de manera amplia, como se aprecia en el Cuadro 3. Asimismo, vale la pena destacar la Constitución de Finlandia que, aunque no consagra el cuidado como principio fundamental, sí lo integra como un pilar del derecho a la seguridad social.

Cuadro 3/

El principio de corresponsabilidad social de los cuidados en otras Constituciones

PAÍS	PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS
Finlandia 1999 (Rev. 2011)	Sección 19: El derecho a la seguridad social. Quienes no pueden obtener los medios necesarios para una vida digna tienen derecho a recibir subsistencia y cuidados indispensables . Todas las personas deben tener garantizado por ley el derecho a la subsistencia básica en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad y durante la vejez, así como en el nacimiento de un hijo o la pérdida de un proveedor.
Kenia 2010	Preámbulo: Nosotros, el pueblo de Kenia COMPROMETIDOS con el cuidado y la protección del bienestar del individuo, la familia, las comunidades y la nación.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

³ Este es el caso de la Constitución de Ecuador 2008 (Rev. 2015) que, en su Artículo 69, para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia, señala que "El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos". Asimismo, en su Artículo 83 señala que es deber y responsabilidad de las ecuatorianas y los ecuatorianos "Asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos. Este deber es corresponsabilidad de madres y padres en igual proporción, y corresponderá también a las hijas e hijos cuando las madres y padres lo necesiten".

La consagración de los derechos fundamentales de las mujeres en la nueva Constitución es un imperativo ético irrenunciable, pues la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social está en el centro mismo de los derechos humanos.

La consagración de la corresponsabilidad social de los cuidados como principio rector de nuestra vida en sociedad habilita, con una base más sólida, la transformación de las estructuras que lo organizan. En este sentido, las herramientas legales o institucionales que operativicen este principio —como las necesarias modificaciones que deben realizarse al Código de Trabajo— constituyen grandes motores de cambio. El primer paso para el logro de la corresponsabilidad social de los cuidados es promover una distribución equitativa de estas tareas entre mujeres y hombres.

En lo que respecta al cuidado de niñas y niños, se podría allanar el camino a la postergada reforma al Artículo 203 del Código de Trabajo relativa al derecho a sala cuna⁴ —una de las principales barreras a la participación laboral de las mujeres y una de las fuentes más importantes de la brecha salarial de género—, que garantice el acceso universal a sala cuna para niñas y niños menores de 2 años, ampliando y equiparando derechos entre madres, padres y cuidadores/as (ComunidadMujer, 2020).

Asimismo, podría habilitarse la reforma al Artículo 197 bis del Código del Trabajo relativa al derecho a postnatal parental⁵, para que conceda al padre trabajador semanas de permiso de uso exclusivo y con cobertura fiscal, de tal manera que este derecho no quede supeditado a la madre (ComunidadMujer, 2017a).

En general, quedaría respaldado constitucionalmente el aumento en la oferta de servicios de cuidados para las personas en situación de dependencia, incluyendo a las personas mayores, con altos estándares de calidad. En este ámbito, aunque la creación del Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados, “Chile Cuida”⁶, representa un gran avance, es sumamente

necesario que extienda su cobertura a todas las comunas del país (ComunidadMujer, 2020).

II. Derechos fundamentales con perspectiva de género

La actual Constitución de Chile no establece la jerarquía jurídica que tienen los instrumentos de derechos humanos internacionales en el derecho interno. Su rango se determina a través de la interpretación del Artículo 5°, inciso segundo, que realizan todos los órganos del Estado y, en general, la jurisprudencia nacional les ha reconocido jerarquía supralegal e, incluso, constitucional (Henríquez, 2008).

Para zanjar esta situación, es importante que la nueva Carta Fundamental explicita la jerarquía —idealmente constitucional— de los tratados, pactos y convenciones internacionales de Derechos Humanos suscritos y ratificados por Chile⁷. Esto es particularmente importante si se considera que dichos instrumentos pueden consagrar derechos que aún no han sido reconocidos en la Constitución (CEPAL, 2006).

En efecto, la consagración de los derechos fundamentales de las mujeres en la nueva Constitución es un imperativo ético irrenunciable, pues la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social está en el centro mismo de los derechos humanos. Así, “de comprenderse el reconocimiento, respeto y ejercicio de los derechos humanos de todas las mujeres, se garantizaría el avance democrático e igualitario de nuestra sociedad” (Las Constituyentes Feministas, 2019).

⁴ Actualmente, el Artículo 203 del Código de Trabajo establece el derecho a sala cuna —de cargo del empleador/a— para las madres de hijos/as menores de 2 años que trabajan en empresas con 20 o más mujeres.

⁵ Actualmente, el Artículo 197 bis del Código de Trabajo establece para las trabajadoras el derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas luego del descanso de maternidad después del parto, también de 12 semanas (Artículo 195). Además, establece otras dos alternativas para su utilización: (1) optar por media jornada, durante 18 semanas; y, (2) transferir algunas semanas al padre trabajador, a partir de la séptima semana, a elección de la madre.

⁶ Chile Cuida es parte del Sistema de Protección Social y tiene como misión acompañar y apoyar a través de diferentes servicios de cuidados a personas en situación de dependencia, sus cuidadores y cuidadoras, sus hogares y su red de apoyo. Estos servicios se encuentran focalizados en la población más vulnerable del país y son coordinados por los gobiernos locales, pero, a la fecha, solo han sido implementados en 22 comunas.

⁷ En la reforma constitucional que habilitó el actual proceso constituyente se señala que “el texto de Nueva Constitución que se someta a plebiscito deberá respetar el carácter de República del Estado de Chile, su régimen democrático, las sentencias judiciales firmes y ejecutoriadas y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes” (art. 135 de la Constitución).

Esta es una de las reivindicaciones democráticas actuales más importantes, siendo un escenario privilegiado para su incorporación, la Constitución, pues la forma en que esta la exprese condicionará la mayor o menor vigencia de la igualdad de género real (CEPAL, 2005b).

Es importante comprender, en tanto, que la protección de los derechos de las mujeres requiere del trabajo conjunto de los tres poderes del Estado. Por una parte, el Poder Legislativo aprobará las leyes y el presupuesto que se asignará a las instituciones competentes; el Poder Ejecutivo aplicará las normas e implementará políticas, estrategias o programas que favorezcan la igualdad de género; y el Poder Judicial deberá exigir y garantizar el cumplimiento de estos derechos por parte de las instituciones públicas, el sector privado y la sociedad civil, y aplicar sanciones cuando esto no ocurra (CEPAL, 2006).

Desde ComunidadMujer se promueve la integración de cuatro derechos fundamentales con perspectiva de género: el derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación; el derecho a vivir una vida libre de violencia; el derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial; y el derecho a una educación no sexista.

1. Derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación

La Constitución actual de Chile garantiza explícitamente la igualdad formal entre mujeres y hombres en la limitada fórmula “hombres y mujeres son iguales ante la ley” dentro del Artículo 19 (Capítulo III, De los Derechos y Deberes Constitucionales), pero no consagra el derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación.

Como se ha mencionado, el establecimiento formal de la igualdad no ha sido suficiente para asegurar la igualdad de género efectiva. Por el contrario, la discriminación hacia diversos colectivos, particularmente hacia las mujeres, es también estructural,

plasmándose en las mismas leyes y en las prácticas sociales cotidianas. Como resultado, ellas gozan de menos libertades, menos recursos, menos acceso a los puestos de poder y menos reconocimiento en sus aportes a la ciencia y a la cultura en comparación con los hombres (Zúñiga, A. *et al.*, 2020).

Para subsanar esta situación y conseguir la igualdad de género en los resultados, es imperativo que el Estado explicita su compromiso con la igualdad de género sustantiva —en términos de garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres en todas las esferas sociales y de promover medidas afirmativas que permitan acelerar su consecución— basada en la no discriminación por sexo y ninguna otra condición de la diversidad humana.

Como se aprecia en el Cuadro 4, Alemania y Sudáfrica ya han consagrado el derecho a la igualdad de género sustantiva y a la no discriminación en sus Constituciones.

Complementariamente, tal como recomienda el Comité de la CEDAW (CEDAW, 2018), es prioritario que Chile apruebe una “definición jurídica exhaustiva de todas las formas de discriminación contra la mujer que abarque las formas directas, indirectas y concomitantes de discriminación en las esferas pública y privada”. Asimismo, establecer un mecanismo de denuncia judicial específico para estos casos y velar por una asignación apropiada de recursos humanos, financieros y técnicos⁸.

2. Derecho a una vida libre de violencia

La Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención *Belém Do Pará*) de 1994 —ratificada por Chile en 1996 y cuyo carácter es vinculante— define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o

⁸ Según el informe del Comité de la CEDAW (CEDAW, 2018), la Ley 20.609 (“Ley Zamudio”), de 2012, por la que se establecen medidas contra la discriminación, sigue teniendo un ámbito de aplicación limitado y no incluye una definición amplia de la discriminación contra la mujer. Además, señala que, debido a la falta de aplicación de la ley y de un mecanismo judicial específico que resuelva los casos, las tasas de enjuiciamiento son bajas. A propósito de sus falencias, la ley fue modificada en 2018 —con la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género— y en 2019 —con la Ley 21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio—. Asimismo, el proyecto de ley que “modifica y fortalece la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación” (Boletín N°12.748-17), iniciado por moción parlamentaria en el Senado en 2019, aún se encuentra en primer trámite constitucional. Este proyecto busca, entre otras cosas, modificar el propósito de la ley —agregando la función de prevenir la discriminación arbitraria y promover y garantizar el principio de igualdad, sumando estos al mecanismo judicial ya instaurado por la ley—.

Cuadro 4/

El derecho a la igualdad sustantiva y a la no discriminación en otras Constituciones

PAÍS	DERECHO A LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y A LA NO DISCRIMINACIÓN
Alemania 1949 (Rev. 2014)	<p>Artículo 3: Igualdad ante la ley</p> <ol style="list-style-type: none">1. Todas las personas son iguales ante la ley.2. El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes.3. Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico o psíquico.
Sudáfrica 1996 (Rev. 2012)	<p>9. Igualdad:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Toda persona es igual ante la Ley y tiene el derecho a igual protección y beneficio de la Ley.2. La igualdad incluye el completo e igual disfrute de todos los derechos y libertades. Para promover la realización de la igualdad, pueden ser proyectadas legislación y otras medidas dirigidas a proteger o promocionar a personas, o categorías de personas, marginadas por injusta discriminación.3. El Estado no puede discriminar injustamente a una persona, directa o indirectamente, por una o más causas, incluyendo la raza, género, sexo, embarazo, estado matrimonial, origen étnico o social, color, orientación sexual, edad, invalidez, religión, conciencia, creencia, cultura, lengua y nacimiento.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” y afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”.

En este ámbito, Chile todavía no alcanza a cumplir el estándar internacional. En efecto, si bien han existido avances en la protección de las mujeres —como

la promulgación de la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar en 2005—, este resguardo todavía se limita a la intimidad del vínculo familiar (Centro de Derechos Humanos, 2018)⁹.

La Constitución actual de Chile no consagra el derecho a una vida libre de violencia, especialmente para las mujeres. Aunque el tratamiento constitucional de la violencia de género no constituye, por sí mismo, una solución a su erradicación, “los vínculos indisolubles

⁹ Actualmente se encuentra en el Senado, en el segundo trámite constitucional, el proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, ingresado en enero de 2017. Se le conoce como “ley de violencia integral” porque aborda de manera amplia las diversas manifestaciones de violencia de género contra las niñas y mujeres —no solo restringida a la violencia intrafamiliar y algunas expresiones de violencia sexual— y tiene por objetivo proteger y reparar a las víctimas, sancionar a los agresores y prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, definiendo —todavía con espacio a mayor precisión— las obligaciones que corresponden a los órganos del Estado en esta materia.



Cuadro 5/

El derecho a una vida libre de violencia en otras Constituciones

PAÍS	DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
Bolivia (Estado Plurinacional de) 2009	Artículo 15: II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica , tanto en la familia como en la sociedad. III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional , así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.
Ecuador 2008 (Rev. 2015)	Artículo 66: Se reconoce y garantizará a las personas: 3.El derecho a la integridad personal, que incluye: a. La integridad física, psíquica, moral y sexual . b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas , niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

existentes entre violencia y desigualdad, la necesidad de un abordaje unificado de las políticas públicas en ambas dimensiones, así como las múltiples obligaciones internacionales que Chile ha contraído al respecto”, justifican su inclusión como dimensión estratégica del proyecto sociopolítico (Zúñiga, A. *et al.*, 2020).

De esta manera, el Estado debe garantizar constitucionalmente el derecho a una vida libre de violencia, principalmente, para mujeres y niñas, tanto en el espacio público como en el privado, y reconociendo su intersectorialidad. Del mismo modo, el Estado debe

asumir la obligación de adoptar las medidas necesarias para su prevención, reparación, sanción y erradicación (ComunidadMujer, 2017a).

Como se aprecia en el Cuadro 5, Bolivia y Ecuador ya han consagrado el derecho a una vida libre de violencia en sus Constituciones.

Este mandato constitucional viene a fortalecer los compromisos internacionales y nacionales adquiridos por Chile en esta materia¹⁰. Con ello, se habilitaría la posibilidad de hacerse cargo de una de las medidas afirmativas más urgentes de implementar,

¹⁰ Actualmente, el proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (boletín 11077-07), ingresado en 2017 y cuya aprobación ha sido recomendada por el Comité de la CEDAW (CEDAW, 2018), se encuentra en segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputadas y Diputados. Este proyecto busca mejorar las respuestas institucionales para las víctimas de violencia intrafamiliar y contribuir a la generación de un cambio cultural. Adicionalmente, en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018), el Estado se compromete a garantizar el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, particularmente a: (1) erradicar el femicidio y violencia extrema contra las mujeres; (2) erradicar las diferentes formas violencia de género que se ejercen sobre las niñas y mujeres en distintos contextos culturales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas; y (3) erradicar la violencia que se ejerce hacia personas de la diversidad sexual y por razones de identidad de género en distintos contextos culturales e históricos, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.

según recomienda el Comité de la CEDAW: la formulación de un Plan Nacional Intersectorial Contra la Violencia de Género¹¹, con especial énfasis en la infancia (CEDAW, 2018).

3. Derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial

La Constitución actual de Chile no consagra el derecho al trabajo, sino la “libertad de trabajo y protección” en su Artículo 19. En este, garantiza que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución” y “prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”.

No obstante, el derecho al trabajo excede la libertad de incorporarse al mercado laboral, pues su ejercicio pleno se vincula, sobre todo, con las oportunidades de acceso y con las condiciones en que se desarrolla. Por ello, es necesario incorporar los estándares de derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo, que regulen e integren al derecho al trabajo la igualdad salarial entre mujeres y hombres y la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, de tal manera que no sea una desventaja para las mujeres (Zúñiga, A. *et al.*, 2020).

Particularmente, en el caso de Chile, el Comité de la CEDAW (CEDAW, 2018) manifiesta preocupación por: (i) la desigualdad salarial por razón de género en los

sectores público y privado, que tiene un efecto adverso sobre las pensiones de las mujeres, debido a la falta de una definición clara en la legislación¹²; (ii) la persistencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical y la concentración de las mujeres en el sector no estructurado, en los sectores de servicios peor remunerados y en el trabajo temporal y a tiempo parcial; (iii) la falta de información sobre la plena aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en particular, en lo relativo a las mujeres migrantes; y (iv) el limitado acceso al mercado de trabajo formal que tienen las mujeres migrantes y con discapacidad.

Para subsanar estas múltiples desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, el Comité ha recomendado a Chile, entre otras cosas, que “intensifique sus esfuerzos por eliminar la diferencia salarial por razón de género y garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso mediante el uso continuo de medidas especiales de carácter temporal”.

El derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial debe consagrarse constitucionalmente como un derecho fundamental para todas las personas, especialmente, para las mujeres. Como se ha mencionado, esta acción permitirá fortalecer los compromisos nacionales e internacionales que Chile ha asumido en esta materia¹³.

Como se aprecia en el Cuadro 6, España y Grecia ya han instituido el derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial en sus Constituciones.

11 Entre 2014 y 2018, Chile desarrolló el Plan Nacional de Acción contra la Violencia hacia las Mujeres, cuyo objetivo central fue “articular e implementar acciones intersectoriales y participativas para una respuesta integral y de calidad, que promueva el derecho a una vida libre de violencias a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado”. A la fecha, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género no ha presentado una actualización del plan. En tanto, se encontrarían vigentes el Programa de Prevención de Violencia contra las Mujeres y el Programa de Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres, del Servicio Nacional de la Mujer.

12 Ley 20.348 sobre el derecho a la igualdad en las remuneraciones de 2009.

13 El Estado de Chile ratificó en 1971 el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT (núm. 100), por el cual debe “garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Asimismo, en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018), el Estado se compromete a garantizar los derechos económicos de todas las personas, particularmente a: (1) reducir las desigualdades en el empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo-industrial y la innovación tecnológica; (2) reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y en el acceso a instrumentos de fomento productivo; y (3) modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales.

Es imperativo que el Estado explicita su compromiso con la igualdad de género sustantiva, en términos de garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres en todas las esferas sociales y de promover medidas afirmativas que permitan acelerar su consecución.

La consagración constitucional del derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial representa, sin duda, un avance importantísimo hacia la igualdad de género. No obstante, para que sea efectivo, este reconocimiento debe impulsar medidas afirmativas que se traduzcan en resultados concretos. Este es el caso de las políticas que favorecen la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres¹⁴, como la ya mencionada sala cuna universal, el postnatal parental de uso exclusivo para padres y la ampliación de la cobertura del Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados —que contribuyen a equiparar las oportunidades

de acceso al mercado laboral y a reducir las fuentes de la brecha salarial de género—, pero se necesitan acciones adicionales.

La consagración de este derecho habilitaría el avance en legislaciones que permitieran garantizar participación y mejores condiciones de trabajo para las mujeres, por ejemplo, estableciendo la obligatoriedad de la Norma Chilena (NCh) 3262 (2012) de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal¹⁵, para las empresas del Estado, las grandes empresas y aquellas proveedoras del Estado.

Cuadro 6/

El derecho al trabajo remunerado y a la igualdad salarial en otras Constituciones

PAÍS	DERECHO AL TRABAJO REMUNERADO Y A LA IGUALDAD SALARIAL
España 1978 (Rev. 2011)	Artículo 35: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo , a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
Grecia 1975 (Rev. 2008)	Artículo 22: El trabajo constituye un derecho y queda bajo la protección del Estado , el cual velará por la creación de condiciones de pleno empleo para todos los ciudadanos, así como por el progreso moral y material de la población activa, rural y urbana. Todos los que trabajan tendrán derecho, sin tenerse en cuenta su sexo ni otras distinciones, a la misma remuneración por el trabajo de igual valor realizado.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

¹⁴ También pueden ser consagradas constitucionalmente. Por ejemplo, la Constitución de Ecuador, en su Artículo 333, de la sección “Formas de trabajo y su retribución”, “reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares”, y por ello “El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley”.

¹⁵ La NCh 3262 es una norma de carácter voluntario que busca promover la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones. Para ello, propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones.

Asimismo, posibilitaría establecer mecanismos de fiscalización efectivos para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres (Ley 20.348) en todas las empresas, independientemente de su tamaño, penalizando su incumplimiento con la inmediata rectificación de salarios y fortaleciendo las instancias de denuncia¹⁶.

Para reducir la segregación ocupacional vertical, es decir, la ausencia de mujeres en los altos cargos, la consagración de este derecho haría posible establecer la obligatoriedad práctica de la Norma de Carácter General (NCG) 385 sobre gobierno corporativo, responsabilidad social y desarrollo sostenible¹⁷ de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) para el sector privado, las empresas con participación del Estado y las empresas públicas, de tal manera que viabilice la diversidad de género en la composición de los directorios y en los niveles gerenciales de las organizaciones (ComunidadMujer, 2015 y 2017a).

En esta misma línea, se podría avanzar en la promulgación de una ley que incorpore cuotas de género en los directorios y niveles gerenciales del Sistema de Empresas Públicas (SEP), que garantice una participación equilibrada de mujeres y hombres (ComunidadMujer, 2015 y 2017a)¹⁸.

4. Derecho a una educación no sexista

La Constitución actual de Chile consagra, en su Artículo 19, el derecho a la educación. En este, plantea que la educación “tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida” y que es deber del Estado “fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles”. Sin embargo, no

garantiza el ejercicio de este derecho en igualdad de condiciones para mujeres y hombres y tampoco manifiesta los valores que deben orientarlo. Desconoce, de esta manera, a la educación como factor estructurante de las desigualdades de género.

El sistema educativo, como motor de cambio cultural, no solo cumple un rol fundamental en la dotación de contenidos específicos y competencias necesarias para enfrentar la vida, sino también en la reproducción de valores, actitudes y expectativas diferenciadas para mujeres y hombres, las que impactan en sus rendimientos y en los propios proyectos de vida (ComunidadMujer, 2017a).

La transversalización de la perspectiva de género en el sistema educativo, considerando la heterogeneidad de realidades, resulta fundamental para eliminar las múltiples discriminaciones que enfrentan las mujeres en este ámbito, cuyas consecuencias negativas se proyectan a lo largo del ciclo de vida. En efecto, al igual que con el derecho al trabajo, el ser mujer opera como limitante en el ejercicio pleno del derecho a la educación, al comparativamente con los hombres, no recibir la misma estimulación o formación por parte de las y los profesores (especialmente en las matemáticas), no encontrar diversidad de modelos de rol en los textos escolares, enfrentarse a evaluaciones cuyo estándar tiene sesgos de género, entre otras (ComunidadMujer, 2016).

El proceso de transversalización de género supone, principalmente, garantizar un acceso igualitario a los distintos niveles de enseñanza; atender el contenido curricular —incorporando la educación sexual integral y eliminando el uso de lenguaje sexista en los materiales educativos—; orientar las prácticas educativas hacia el respeto de las diferencias entre géneros y la desnaturalización de roles y estereotipos de género; sensibilizar a

¹⁶ Actualmente, la Ley solo es exigible a las empresas privadas con 200 o más trabajadores/as; su incumplimiento se penaliza con una multa; y establece como obligatorio consignar el reclamo ante el empleador, como requisito de denuncia ante la Inspección del Trabajo o los Tribunales Laborales. Sin embargo, al no contar con mecanismos de protección, esta exigencia se vuelve riesgosa para empleado/a. Si bien puede delegarse el reclamo al sindicato, muchas veces estos son inexistentes. Por otro lado, los sindicatos debieran poder hacer el reclamo en general y no de manera puntual por trabajador/a.

¹⁷ La NCG 385 establece la obligación, para las sociedades anónimas abiertas, de difundir al público sus prácticas de gobierno corporativo, responsabilidad social y desarrollo sostenible, según una pauta de la CMF. No obstante, la adopción efectiva de estas prácticas es totalmente voluntaria.

¹⁸ En noviembre de 2020, el Senado retomó la tramitación del proyecto de ley ingresado en 2015 (Boletín 9858-03) que “Modifica diversos cuerpos legales para establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas”, introduciendo cuotas de género en los directorios de las empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% en su composición.



la comunidad educativa y formar a las y los docentes en igualdad de género (UNESCO e IIPE-UNESCO, 2019).

Por esta razón, el derecho a una educación no sexista debe entenderse como un derecho fundamental para todas las personas, especialmente para las mujeres. Nuevamente, su garantía constitucional permitirá reforzar los compromisos internacionales y nacionales adquiridos por Chile en esta materia¹⁹.

Como se observa en el Cuadro 7, Noruega y Suiza ya han consagrado el derecho a una educación no sexista en sus Constituciones.

El reconocimiento constitucional del derecho a una educación no sexista es la base para una transformación cultural que aspire a la igualdad de género real. En

ese sentido, la instauración de este derecho permitiría transversalizar legalmente la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente a través de: (i) la aplicación de criterios de género en la acreditación de las carreras de pedagogía, como la exigencia de cátedras y contenidos específicos sobre género; prácticas educativas libres de estereotipos en la malla curricular; y la inclusión de indicadores de género en las evaluaciones diagnósticas de los futuros docentes; y de (ii) una sólida formación conceptual y metodológica en género dentro del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que considere a los equipos docentes y directivos de los establecimientos educacionales (ComunidadMujer, 2017a).

Cuadro 7/

El derecho a una educación no sexista en otras Constituciones

PAÍS	DERECHO A UNA EDUCACIÓN NO SEXISTA
Noruega 1814 (Rev. 2016)	Artículo 109: Todas las personas tienen el derecho a la educación. Niñas y niños tienen derecho a recibir educación básica. La educación preservará las capacidades y necesidades del individuo y promoverá su respeto por la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos . Las autoridades del Estado garantizarán el acceso a la educación secundaria y la igualdad de oportunidades a la educación superior sobre la base de las calificaciones.
Suiza 1999 (Rev. 2014)	Artículo 8: Igualdad ante la ley. Hombres y mujeres tienen los mismos derechos. La ley garantizará su igualdad, tanto en la ley como en la práctica , especialmente en la familia, en la educación y en el lugar de trabajo. Hombres y mujeres tienen derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

¹⁹ Entre los compromisos internacionales más recientes se encuentra la Agenda 2030, particularmente, la meta 4.5, que insta a los Estados a "eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños/as en situaciones de vulnerabilidad". Entre los compromisos nacionales, en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018), el Estado se compromete a garantizar los derechos sociales y culturales, particularmente, a "transformar los estereotipos y normas de género a nivel institucional, medios de comunicación y prácticas sociales, garantizando los derechos de las personas en sus diferentes contextos culturales".

Para eliminar los estereotipos de género en la educación, que más tarde refuerzan la segregación ocupacional horizontal —es decir, la concentración de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del conocimiento y ramas de actividad productiva—, es necesario implementar acciones públicas, privadas y desde la sociedad civil que, por ejemplo, promuevan diversas vocaciones desde la educación inicial.

La consagración constitucional de una educación no sexista habilitaría legalmente el desarrollo de un Plan Nacional de Promoción de Vocaciones Científicas y Tecnológicas en las Niñas y Adolescentes, favoreciendo su presencia en áreas en las que actualmente se encuentran subrepresentadas (ComunidadMujer, 2017a). De igual modo podría desarrollarse un plan para aumentar la participación de hombres en áreas vinculadas con el trabajo social, la salud y la enseñanza. Normalizar la pertenencia a estos espacios, despertar vocaciones en niños y adolescentes, y ofrecer empleabilidad, no solo irá contribuyendo a disminuir la segregación ocupacional, sino que también las diferencias salariales asociadas a las distintas ocupaciones.

La instauración del derecho constitucional a una educación no sexista permitiría, además, realizar las reformas legales que permitan poner el foco en la formación de: nuevas masculinidades, alejadas de la resolución de conflictos a través del uso de la violencia y que comprendan a las mujeres como pares, que merecen respeto e igualdad de oportunidades; nuevas generaciones que se sobrepongan a los roles estereotipados tradicionales, que encuentren un abanico amplio de planes de vida y que se proyecten como corresponsables tanto del cuidado como de los recursos materiales de sus hogares; niñas, niños y adolescentes que conozcan tanto los aspectos biológicos como psicológicos, socioculturales y éticos de su sexualidad y afectividad, que cuenten con herramientas para erradicar las discriminaciones basadas en el sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, y que puedan prevenir la violencia de género y el abuso sexual, las enfermedades de transmisión sexual y los embarazos no programados. En el caso de las mujeres, esto último es fundamental porque el embarazo adolescente es un factor que incrementa el riesgo de exclusión escolar y, por tanto, afecta directamente su derecho a la educación.

III. Deberes del Estado para promover la igualdad de género

En su parte dogmática, la Constitución también consagra los deberes tanto individuales como colectivos y esencialmente del propio Estado (CEPAL, 2006). Por ello, además de los derechos anteriormente mencionados, resulta imprescindible consagrar los deberes, particularmente del Estado, con una perspectiva de género.

Desde ComunidadMujer se promueve, por una parte, la incorporación de un reconocimiento explícito por parte del Estado al trabajo de cuidados como actividad productiva y, por otra, al Estado como garante de una Democracia Paritaria.

1. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como actividad productiva

El trabajo de cuidados no remunerado realiza una contribución importante a las economías de los países, así como al bienestar individual y de la sociedad. Las cuidadoras y cuidadores no remunerados satisfacen la gran mayoría de las necesidades de cuidado en todo el mundo. Sin embargo, su trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo mayormente invisible y no reconocido, y no se tiene en cuenta en la toma de decisiones (OIT, 2018).

Las labores de cuidados —directos e indirectos— no remuneradas han sido asignadas históricamente a las mujeres en función de la división sexual del trabajo. Como resultado, los hombres ejercen principalmente el rol de proveedores y se desarrollan más en el ámbito público, participando en mayor proporción en el mercado laboral. Las mujeres, por el contrario, asumen el rol de cuidadoras dentro del ámbito privado, encargándose de las tareas reproductivas, como la crianza de niñas y niños y los quehaceres domésticos. Esto consume una enorme fracción de su tiempo y energía, afectando sus condiciones de vida y oportunidades de progreso (ComunidadMujer, 2019).

De esta manera, el Estado debe integrar en el texto constitucional un reconocimiento explícito al trabajo de

cuidados no remunerado como una actividad productiva esencial para el funcionamiento social, económico y político del país (ComunidadMujer, 2017a), permitiendo así orientar la creación de políticas públicas que aborden su visibilización, reducción y redistribución entre mujeres y hombres, y entre los hogares y el Estado.

En cualquier caso, este mandato constitucional, sustentado en el principio de corresponsabilidad social del cuidado, debe instruir a las instituciones públicas y al resto de la sociedad a mejorar la calidad de vida de las personas que realizan y reciben cuidados no remunerados.

Las medidas afirmativas que se implementen para tal fin pueden desarrollarse en múltiples ámbitos, entre ellos, el de cuidados propiamente tal, invirtiendo en servicios, políticas e infraestructura de cuidado y educación de calidad para niñas y niños —salas cunas, jardines infantiles y colegios—, personas mayores, enfermas o discapacitadas —centros de día y de larga estadía—. En el ámbito laboral, a través de políticas activas de conciliación con la vida familiar, que hagan factible el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales y que no sean alternativas excluyentes, y que promuevan la incorporación o la reintegración de las cuidadoras y cuidadores no remunerados en el mercado de trabajo, como la reducción de la jornada laboral²⁰, modalidades de trabajo flexibles y licencias parentales. Finalmente, en el ámbito de la protección social, estableciendo sistemas favorables a los cuidados, que incluyan pisos dignos de bienestar, ampliando, por ejemplo, la cobertura y calidad del Sistema de Protección Social del Estado (ComunidadMujer, 2019; ComunidadMujer, 2020; OIT, 2018).

El sistema previsional es otro mecanismo favorable para reconocer y retribuir el trabajo de cuidados no remunerado, especialmente, el realizado mayoritariamente por las mujeres. En efecto, aunque existen políticas que podrían asemejarse a algún tipo de reconocimiento, como el Bono por Hijo/a²¹ y la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV)²², estas no alcanzan los estándares de suficiencia (ComunidadMujer, 2019).

Como se aprecia en el Cuadro 8, Bolivia y República Dominicana ya han reconocido el trabajo de cuidados no remunerado en sus Constituciones.

2. El Estado debe garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política

De acuerdo con ONU Mujeres y el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (2016), se entiende por Democracia Paritaria al “modelo de democracia en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre mujeres y hombres son ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo”. En este sentido, una Democracia Paritaria tiene dos fines fundamentales:

(i) El establecimiento de un nuevo contrato social y forma de organización de la sociedad por el cual se erradique toda exclusión estructural, en particular, hacia las mujeres y las niñas.

(ii) Un nuevo equilibrio social entre hombres y mujeres en el que ambos contraigan responsabilidades compartidas en todas las esferas de la vida pública y privada.

²⁰ En diciembre de 2020 se reactivó en el Senado la tramitación del proyecto de ley ingresado en 2017 a la Cámara de Diputadas y Diputados, aprobado por esta en 2019, que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral” (Boletín N° 11.179-13), de 45 a 40 horas semanales. Particularmente, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado acordó efectuar una evaluación y estudio más amplio.

²¹ El Bono por Hijo/a es un beneficio en dinero que el Estado entrega a las mujeres con hijos/as cuando cumplen 65 años, depositándolo en su cuenta de AFP con el fin de incrementar su pensión. El monto del beneficio que se fija y comienza a generar rentabilidad desde la fecha de nacimiento del hijo/a y equivale al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales.

²² La Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) se entrega a aquellas personas que no tienen derecho a recibir una pensión tanto como titular o como beneficiario de pensión de sobrevivencia. Pueden acceder a esta todas las mujeres y hombres de 65 años y más que pertenezcan al 60% más pobre de la población y cumplan con un determinado Puntaje de Focalización Previsional determinado por el Registro Social de Hogares. Al 1 de enero de 2021, la PBSV alcanza los \$158.339 para quienes tienen entre 65 y 74 años y los \$169.649 para quienes tienen 75 y más. Estos montos se encuentran por debajo de la línea de pobreza por persona equivalente a enero de 2021 (\$176.625).

Resulta imperativo que el Estado sienta las bases de una sociedad cuya organización social y política distribuya en igualdad de condiciones y de manera equilibrada entre hombres y mujeres los espacios de deliberación pública y de interlocución entre el Estado y la sociedad.

Cuadro 8/

El reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como actividad productiva en otras Constituciones

PAÍS	RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO COMO ACTIVIDAD PRODUCTIVA
Bolivia (Estado Plurinacional de) 2009	Artículo 338: El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.
República Dominicana 2015	Artículo 55: El Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social , por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

La falta de participación de las mujeres y otros grupos sociales en la política y en lo público, produce una distorsión en las democracias representativas. Como resultado, en Chile existe una sobrerrepresentación de los hombres en los espacios de poder, aun cuando no son mayoría en términos poblacionales. Esta menor participación política de las mujeres ocurre, principalmente, por limitaciones materiales que tienen su raíz en la división sexual del trabajo, pero también por un diseño de cuotas defectuoso en el caso de las elecciones parlamentarias (cuota a nivel nacional, no de distrito) e inexistente en las elecciones municipales; por el menor aporte económico de los partidos a sus candidaturas y sus dificultades para acceder a financiamiento electoral; y por el sesgo a presentar candidatas en distritos o circunscripciones donde las posibilidades de elección son reducidas (Zúñiga, A. *et al.*, 2020; ComunidadMujer, 2017b).

Una Convención Constituyente paritaria, que represente la diversidad de voces y que eleve las demandas por la igualdad de género es un avance fundamental hacia la Democracia Paritaria, aunque no suficiente. El reglamento de la Convención, en tanto, debe propiciar

la integración paritaria de las diversas comisiones y de igual modo sus presidencias, pues las mujeres no solo deben incidir en las discusiones relativas a las demandas más específicas de género, sino en todos los campos de la vida política, especialmente aquellos vinculados con la distribución del poder.

Sin duda, la mayor integración de las mujeres en la vida política requiere cambios culturales profundos y también en las mismas prácticas políticas. Por ello, resulta imperativo que el Estado sienta las bases de una sociedad cuya organización social y política distribuya en igualdad de condiciones y de manera equilibrada entre hombres y mujeres los espacios de deliberación pública y de interlocución entre el Estado y la sociedad (ComunidadMujer, 2017a).

La consagración de una democracia paritaria como deber del Estado provee el sustento para avanzar en legislaciones que favorezcan la integración de las mujeres en la vida política y pública, estableciendo, por ejemplo, cuotas de género en todas las elecciones populares, como las de los Consejos Regionales y las Municipales (ComunidadMujer, 2017a)²³ y en los organismos

²³ El proyecto de ley ingresado en 2018 a la Cámara de Diputadas y Diputados que "Modifica las leyes 18.695 y 19.175, para establecer una cuota de género en las elecciones de gobernadores regionales, alcaldes y concejales" (Boletín N° 11.994-34), se encuentra actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado. El proyecto contempla que, de la totalidad de declaraciones de las respectivas candidaturas, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el 60%.

autónomos tales como el Tribunal Constitucional, el Banco Central, entre otros (ComunidadMujer, 2014). Como se aprecia en el Cuadro 9, Argentina y Francia ya han consagrado la participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política en sus Constituciones.

Cabe tener en cuenta que, en el caso de Argentina, esta se incorpora en su parte dogmática, particularmente, en el Capítulo Segundo, que establece nuevos

derechos y garantías. En el caso de Francia, se explicita dentro del Preámbulo.

Así, existen diversas maneras de plasmar en la Constitución la participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política y pública. Una de ellas es garantizarla como un deber de Estado, lo que no excluye la posibilidad de introducir normas de equidad de género en la composición misma de sus órganos.

Cuadro 9/

La participación paritaria de mujeres y hombres en la vida política en otras Constituciones

PAÍS	PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA POLÍTICA
Argentina 1853 (Reinst. 1983, Rev. 1994)	Artículo 37: La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.
Francia 1958 (Rev. 2008)	Artículo 1: La ley favorecerá el acceso igualitario de mujeres y hombres a los mandatos electorales y cargos electivos , así como a las responsabilidades profesionales y sociales.

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en *Constitute Project* y *Global Gender Equality Constitutional Database*.

Reflexiones finales

La nueva Constitución para Chile es un pacto entre las generaciones de hoy y las generaciones futuras, en el que se forjan las bases de la sociedad a la que aspiramos. La legitimidad y sostenibilidad de este proceso, en tanto, requiere que todos los grupos sociales sean justamente representados. En este camino, la inclusión de las mujeres y de las demandas por la igualdad de género son parte fundamental y un factor que perfecciona la democracia.

Considerando que las desigualdades de género estructurales se han visto, incluso, profundizadas por la crisis sanitaria y social del último año, este acontecimiento surge como una oportunidad excepcional para acordar y sentar las bases de los principios que orientan a nuestra sociedad —eliminando las raíces

patriarcales que la han configurado hasta ahora—, para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y para reconocer los deberes que el Estado tiene en la erradicación de las diversas discriminaciones que ellas experimentan a lo largo de todo el ciclo de su vida.

Al transversalizar la perspectiva de género en la Carta Magna, abordando la interseccionalidad entre este y otros ejes estructurantes de la matriz de desigualdad, no solo se fortalecen los compromisos internacionales y nacionales adquiridos por Chile, sino también se habilitan nuevas acciones afirmativas que permitan alcanzar la igualdad de género efectiva y en todos los ámbitos de la vida, para nuestro desarrollo sostenible y un futuro que nos incluya en toda nuestra diversidad.

Referencias

- Bengoechea (2011). El lenguaje jurídico no sexista, principio fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI.
- CEDAW (2018). Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Centro de Derechos Humanos (2018). Informe Temático 2017. Violencia contra la Mujer en Chile y Derechos Humanos.
- CEPAL (2005a). Género y Reforma Constitucional.
- CEPAL (2005b). El Enfoque de Género en el Derecho Constitucional Comparado.
- CEPAL (2006). Reformas constitucionales y equidad de género. Informe final Seminario internacional Santa Cruz de la Sierra, 21, 22 y 23 de febrero de 2005.
- CEPAL (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe.
- ComunidadMujer (2014). Soy Ciudadana. Propuestas de participación política y laboral para un futuro gobierno.
- ComunidadMujer (2015). La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección. Serie Mujer y Trabajo.
- ComunidadMujer (2016). Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.
- ComunidadMujer (2017a). Para un Chile Sostenible. 10 Propuestas de Género.
- ComunidadMujer (2017b). Resultados y hallazgos de las cuotas de género en las Elecciones Parlamentarias 2017.
- ComunidadMujer (2019). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile.
- ComunidadMujer (2020). Alternativas de Cuidados para la Reactivación Económica tras la Emergencia Sanitaria COVID- 19. Serie Mujer y Trabajo.
- Constitute Project* (2021). Las Constituciones del mundo para leer, buscar y comparar. <https://www.constitute-project.org/>
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Global Gender Equality Constitutional Database* (2021). <https://constitutions.unwomen.org/en>
- Henríquez (2008). Jerarquía de los tratados de derechos humanos: análisis jurisprudencial desde el método de casos.
- Humanas (2020a). Nada sin nosotras. Guía constituyente para mujeres por un nuevo Chile.
- Humanas (2020b). Cartilla constituyente N° 2. Constitución, mujeres y enfoque de género.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Facio (2011). ¿Igualdad y/o Equidad? Nota para la igualdad N° 1.

Las Constituyentes Feministas (2019). Constitución Violeta: La Carta de Derechos de las Mujeres.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 –2030.

OIT (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente.

ONU Mujeres (2015). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos.

ONU Mujeres y Parlamento Latinoamericano y Caribeño (2016). Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria

ONU Mujeres (2019). La igualdad de género.

ONU Mujeres y CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.

Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

UNESCO (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

UNESCO e IPE-UNESCO (2019). Educación y Género. Documento de eje.

Zúñiga, A. *et al.* (2020). Nueva Constitución con Perspectiva de Género.



Somos una organización experta en género que promueve los derechos de las mujeres y aporta al debate, discusión y generación de políticas públicas y corporativas para una mayor igualdad y equidad en nuestro país. Impulsamos un diálogo transversal y un accionar permanente con diversos actores sociales, nacionales e internacionales, en los ámbitos de la educación, trabajo y política. A través de alianzas público-privadas, investigación, incidencia, formación de líderes y consultorías de género, entre otras iniciativas, trabajamos con una mirada innovadora para facilitar la transformación cultural que nos permita alcanzar un desarrollo sostenible.

Nuestro propósito es que las mujeres nazcan y desarrollen su vida en una sociedad con iguales derechos y oportunidades.