



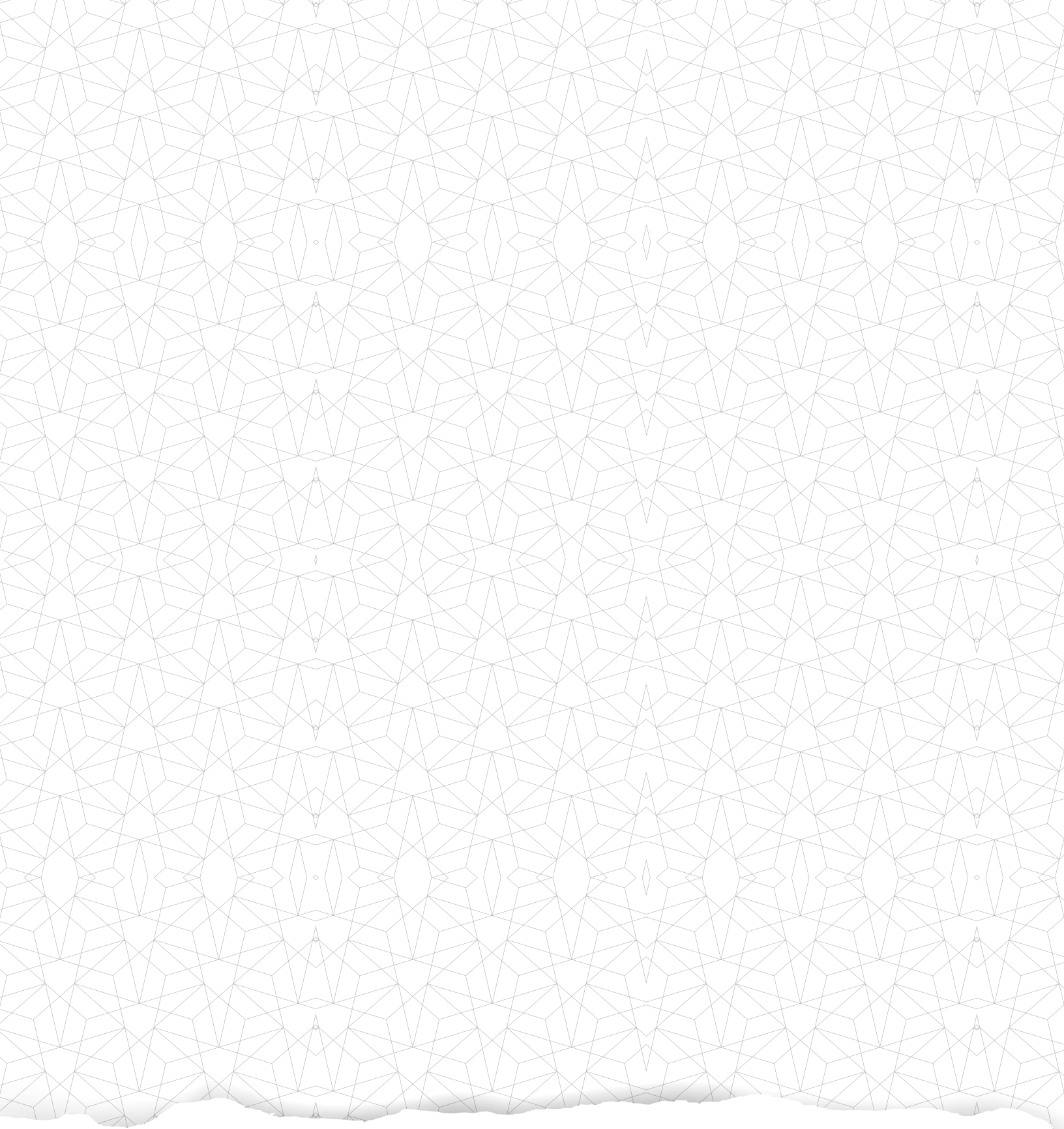
ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN

SERIE INFORME
LEGISLATIVA **63**

ISSN 0717-1536

CATALINA MONTES P.

JUNIO 2021



CATALINA MONTES P.

ABOGADA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE. DESDE MARZO DEL AÑO 2020 SE DESEMPEÑA COMO ABOGADA DEL PROGRAMA LEGISLATIVO DE LIBERTAD Y DESARROLLO.

CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO

05

INTRODUCCIÓN

06

¿QUÉ ES EL FEMINISMO?

07

¿SON REALMENTE LOS HOMBRES NUESTROS ENEMIGOS?

24

¿CÓMO ABORDAR LAS MATERIAS DE GÉNERO?

29

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN

49

CONCLUSIÓN

77

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

78

NOTAS AL PIE

81

RESUMEN EJECUTIVO

La presente Serie Informe busca entender las demandas que los movimientos sociales relacionados al feminismo han levantado en los últimos años y comprender lo que se ha denominado como “enfoque de género” en las políticas públicas.

Para lo anterior, la investigación se ha dividido en cuatro grandes partes: en primer lugar, se hace un breve resumen respecto de los orígenes del movimiento feminista con el propósito de entender el movimiento y su forma de pensar y plantear los problemas que han afectado a las mujeres a lo largo de la historia.

Posteriormente, se aborda el conflicto actual que el feminismo más moderno plantea en relación al rol de los hombres y a su incidencia en la imposibilidad de alcanzar la equidad entre los sexos, además de recoger las críticas que se hacen al actual sistema económico y social.

Luego se exponen los principales argumentos que existen a favor y en contra de las diferentes y principales modalidades que se han propuesto para abordar las materias de género en las políticas públicas, terminando con nuestro actual proceso constituyente y las propuestas que más se mencionan para ser incorporadas en la nueva Constitución, las que se comentan una a una en su mérito.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, se ha intensificado la visualización de los problemas que enfrentan las mujeres y se ha subrayado la importancia de priorizar el enfoque de género en las leyes, políticas públicas y/o acciones concretas para que, por medio de estos, se logren resolver los mismos. En este sentido, y a nivel internacional, distintos organismos abogan por defender y garantizar los derechos humanos de las mujeres, creando para ello diversos instrumentos, algunos de los cuales ya han sido suscritos por nuestro país¹.

Considerando lo anterior, la presente Serie Informe busca entender las demandas en la materia, haciendo un breve resumen respecto de los orígenes del movimiento feminista, para luego exponer los principales argumentos que existen a favor y en contra de las diferentes y principales modalidades que se han propuesto para abordar las materias de género en las políticas públicas, terminando con nuestro actual proceso constituyente y las propuestas que más se mencionan para ser incorporadas en la nueva Constitución.

Es importante hacer presente que esta investigación no busca entregar una solución al problema de cómo se deben abordar correctamente las interrogantes que surgen en relación al "género", ya que no existe una correcta forma de pensar sobre la materia. En consecuencia, el objetivo principal es plantear la discusión y exponer los principa-

les argumentos a favor y en contra de ciertos temas, para entender desde qué prisma se miran y piensan las políticas públicas de género que se proponen y sea finalmente el lector quien pueda formarse su propia opinión.

Con todo, y considerando la importancia que se asigna a la libertad individual, la autonomía y a la igualdad, no se puede evitar realizar ciertos comentarios en puntos en los cuales se estima que podría haber una posible afectación a estos principios. Asimismo, no está en discusión que debe existir igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, ya que cualquier diferencia que se sustente en el sexo es una discriminación arbitraria, pero entendiendo siempre que este anhelo no puede perder su sentido, no pueden politizarse ni ideologizarse las posturas, perdiendo la racionalidad y objetividad que debe guiar el debate.

Por último, creemos en la participación igualitaria y libre de las mujeres, permitiendo que cada una de ellas pueda tomar sus propias decisiones sin complejos ni presiones externas impuestas. Esto en nuestra opinión, no siempre coincide con lo que se ha denominado como "paridad de género" por las razones que se expondrán en el siguiente documento.

¿QUÉ ES EL FEMINISMO?

“Yo abogo por que sea cada mujer quien elija el rol que quiere tener en la vida, sin estereotipos. De manera que la que quiera pueda saltarse las costumbres establecidas sin que haya una ley que se lo impida”².

En primer lugar, y para efectos de entender el actual debate que existe respecto del rol de la mujer en las diversas áreas de la sociedad, se debe retroceder en el tiempo para poder comprender qué es el feminismo y cómo éste ha ido evolucionando a lo largo de la historia. Con este ejercicio se puede tener una visión panorámica de la manera en la cual se gestó el denominado “enfoque de género” que está hoy tan de moda.

Si bien no existe una sola y única definición para la expresión “feminismo”, toda vez que se entiende que su significado no es homogéneo, pues abarca diversas ideas y cambia en el tiempo, conforme los diversos contextos sociales, culturales y económicos, es indiscutible que se relaciona con la mujer y su búsqueda de igualdad de derechos en relación al hombre. Precisamente el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) lo define como “principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre”, así como “movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo”³.

Adicionalmente, existe cierto consenso en entender el feminismo como una doctrina y movimiento social que ha ido progresando a través de la historia y que incluso en

el último tiempo se ha ido ideologizando y politizando cada vez más. En este sentido, la doctora en Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid, María Blanco, quien además se declara como una “feminista liberal” señala: “nadie tiene el monopolio de lo que piensan las mujeres, ni del feminismo auténtico, ni de la feminidad. La posmodernidad del siglo XXI se ha teñido de politización”⁴.

Consecuentemente, el feminismo se entiende entonces como “una corriente de pensamiento que aglutina un conjunto de movimientos e ideologías, tanto políticas como culturales y económicas, con el objetivo fundamental de lograr la igualdad de género y la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres”⁵.

Dada la diversidad de ideologías que se enmarcan en el feminismo, es posible encontrar tantos tipos de feminismo como mujeres hay en el mundo. Por lo mismo, y sólo a efectos de entregar un panorama general y amplio sobre este punto, se señalan algunos de los diferentes tipos de feminismo que existen y sus principales planteamientos. Con todo, es posible señalar que del feminismo radical y del feminismo liberal, ambos opuestos en sus planteamientos, se desprenden varias corrientes que van alterando algunos focos o premisas dentro de su objetivo de lograr la igualdad para las mujeres.

• **Feminismo Radical (Radfems):** sus orígenes se encuentran en Estados Unidos, durante la década de 1960, y plantea el fin de lo que esta corriente de pensamiento denomina como "dominio patriarcal", es decir, la supremacía de los hombres que pone a las mujeres a su servicio. Para esta corriente, la opresión radica en el ordenamiento social, político y económico del cual deriva la discriminación en todas sus formas, por lo que esta corriente propone cambios estructurales y "radicales", sosteniendo que el género debe abolirse para lograr una real libertad. En este mismo sentido, su lucha contempla la abolición de la prostitución, la pornografía y la gestación subrogada, entendiendo que estas sólo cosifican a la mujer.

El feminismo radical plantea que el control que se tiene sobre las mujeres se explica por la reproducción, por lo que entre sus objetivos principales se encuentra lograr el control sexual y reproductivo de las mujeres, además de aumentar su poder económico, social y cultural, destruyendo las jerarquías y logrando organizaciones solidarias y horizontales. Asimismo, y una de sus principales características al momento de originarse fue su independencia total de los partidos políticos y los sindicatos.

• **Feminismo de la Diferencia:** surge a comienzos de los años 70 en Estados Unidos y Francia y propone una revalorización de lo femenino, considerando que la mujer es un "ser absolutamente otro", es decir, una entidad no igualable al hombre. Rechaza, en consecuencia, la organización, la racionalidad y el discurso masculino, e incentiva la exploración del inconsciente como un mecanismo para construir la identidad femenina.

• **Feminismo de la Igualdad:** promueve prácticas sociales de igualdad entre hombres y mujeres, entendiendo que las diferencias entre ambos son estrictamente culturales, es decir, el ser "mujer" u "hombre" sólo obedece a una realidad construida socialmente que implicaría desvalorización, discriminación, marginación y opresión. Por lo mismo, su fin último es abolir absolutamente todas las diferencias artificiales en razón del sexo y encuentra su mayor exponente en Simone de Beauvoir y su libro *El segundo sexo*.

• **Feminismo Marxista:** basándose en la ideología marxista, y por ende, generalmente asociado a posiciones de extrema izquierda, relaciona la explotación de clases con la opresión de la mujer, planteando que ésta es explotada por el capitalismo y oprimida

por el patriarcado, quien a su vez es creador del sistema actual que oprime a las mujeres denominado por esta corriente como "hegemonía del patriarcado".

- **Feminismo Anarquista:** desde el punto de vista de esta corriente, el anarquismo es un aliado del feminismo, toda vez que cuestiona los diferentes modos de control social, entre los cuales se encuentra el patriarcado.

- **Feminismo Liberal:** se concentra en lograr la igualdad de oportunidades y de trato con independencia del sexo, raza, religión u orientación sexual. Considera que el capitalismo es el sistema que mayores posibilidades entrega para ello, lo cual como efecto lógico trae consigo la igualdad entre hombres y mujeres.

Este feminismo postula que por medio de la educación y una mayor seguridad en las propias mujeres, éstas logran por sí mismas el éxito, sin necesidad de depender del Estado o de cualquier "otro".

Respecto de temas como la prostitución, la pornografía y la gestación subrogada, y a diferencia de lo señalado por el feminismo radical, esta corriente de pensamiento propone

regularlas para que finalmente las mujeres tengan plena libertad de optar y hacer lo que ellas prefieran.

Por último, y a diferencia del feminismo radical, este tipo de feminismo cree que tanto hombres, como mujeres sufren con la diferenciación entre sexos, ya que a ambos se les imponen roles supuestamente propios de cada género.

Con independencia de las corrientes en particular, es evidente que los movimientos feministas de antaño aunaron a las mujeres quienes, enfrentando prejuicios sociales, religiosos o culturales, lograron ciertas conquistas que para las mujeres del siglo XXI nos parecen un mínimo básico que se da por sentado. Tales conquistas son, principalmente, la igualdad ante la ley, el acceso a la educación, el derecho a sufragio y el derecho a la propiedad, por mencionar algunos. Sin embargo, estas banderas de lucha se pensaban desde una visión individualista y no como algo propio del "colectivo mujeres", como se abordan las materias de género hoy.

Para entender lo anterior, a continuación, se aborda cómo se fueron gestando estos movimientos feministas y cuál era su enfoque original, para entender finalmente cómo dicha corriente derivó en las demandas actuales, dejando de ser una demanda por derechos individuales para convertirse en una exigencia por derechos colectivos.

(A) BREVE HISTORIA DE LA EVOLUCIÓN DEL FEMINISMO: ¿DEFENSA DE DERECHOS COLECTIVOS O INDIVIDUALES?

“Mi batalla es por los derechos individuales, y creo que todos, cada individuo, hombre o mujer, tiene el derecho inalienable a su vida y a la búsqueda de su propia felicidad”⁶.

Para entender la historia del feminismo a lo largo de los años y facilitar su estudio y comprensión, los diferentes movimientos se agrupan, desde una perspectiva cronológica, en tres olas históricas, que tal como lo indica su nombre, se comportan como oleadas que en ciertos periodos de la historia han tenido mayor fuerza y notoriedad, pero que de una y otra manera se han mantenido con relativa constancia durante los años, exigiendo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

La **primera ola** se inicia con la Ilustración y comprende también la Revolución Industrial y las dos Guerras Mundiales, ubicándose geográficamente en sus inicios en Francia, Inglaterra y Estados Unidos. En este periodo, la lucha de las mujeres se enfocaba principalmente en la obtención de igualdad de derechos en el matrimonio, el derecho al sufragio y el acceso a la educación. La **segunda ola** en cambio, de duración más breve, pero intensa, estuvo determinada por reclamar los derechos familiares, sexuales, laborales y de reproducción. Finalmente, la **tercera ola**, que abarca desde 1990

(aproximadamente) hasta nuestros días, se centra en el empoderamiento de la mujer, reforzando su libertad, independencia y capacidad para asumir cualquier tipo de riesgos y obligaciones. Este empoderamiento se materializa por medio de la solidaridad y *sororidad*, concepto “creado” en el seno del feminismo para referirse al apoyo o amistad que debe existir entre las mismas mujeres para alcanzar sus objetivos.

• Orígenes del feminismo: primera ola

Si bien hay quienes sostienen que el feminismo se inició desde que las mujeres habitaron el planeta, existiendo movimientos sociales “feministas” incluso antes de que se acuñara el concepto, desde un punto de vista histórico las demandas de igualdad y reivindicación de los derechos de las mujeres comienzan a tomar fuerza con la Ilustración y la Revolución Francesa, que justamente promovían los ideales de la igualdad, la libertad y la fraternidad.

En este periodo es posible destacar a mujeres como Marie Gouze (más conocida como Olympe de Gouges) quien, debido a sus experiencias personales, fue una fuerte defensora de la abolición de la esclavitud, del derecho de la mujer al divorcio y el reconocimiento de derechos para aquellos hijos nacidos fuera del matrimonio.

En el año 1791, y parafraseando la famosa *Declaración de los derechos del hombre*

y el ciudadano de 1789 tras la Revolución Francesa, escribió su *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*, dado que, para ella, se dejaron afuera a las mujeres y a grupos oprimidos. Su texto comienza: "*Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Una mujer te hace esta pregunta; por lo menos no le privarás ese derecho*"⁷, y reclama igualdad ante la ley sin importar el sexo, además de exigir el voto femenino, argumentado que si las mujeres podían ir a la guillotina y ser condenadas (como una referencia a María Antonieta), entonces también eran capaces de participar en el debate.

Otro ejemplo de esta época es la escritora y filósofa inglesa Mary Wollstonecraft, quien es reconocida como una de las primeras mujeres que desarrolló el pensamiento feminista. En 1792 escribió *Vindicación de los Derechos de la mujer* en donde afirma que la falta de educación era el principal problema de la inequidad de género, haciendo un llamado a tratar a ambos sexos como seres racionales. Entre sus frases más célebres se puede destacar: "*Rousseau dice: «Educad a las mujeres como hombres y cuanto más se parezcan a nuestro sexo, menos poder tendrán sobre nosotros».* Esto es exactamente lo que pretendo. No deseo que tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas"⁸.

Finalmente, también se puede destacar a la escritora estadounidense Judith Sargent Murray, quien también se abocó a la equidad de las mujeres, el acceso a la educa-

ción y el derecho a controlar sus recursos económicos. Su ensayo, *On the Equality of the Sexes*, publicado en 1790, refuerza el hecho de que las mujeres no tienen una capacidad intelectual inferior a la de los hombres y tampoco una limitación física, sino que simplemente la falta de educación es lo que las deja en una posición desventajosa.

Posteriormente, y tras la llegada de la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII, las mujeres se suman al trabajo en las industrias, pero sus condiciones laborales eran más precarias en comparación a las de los hombres, con salarios inferiores y menos derechos. Justamente una de las protestas por esta desigualdad, realizada en una fábrica de Nueva York, se conmemora el 8 de marzo de cada año, fecha que se conoce como el "Día Internacional de la Mujer".

A principios del siglo XX, el feminismo por primera vez comienza a tener un carácter internacional, y en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas se reclama el derecho a voto y se refuerza la demanda por mejoras laborales. Es en este contexto que surge el "*Movimiento Sufragista*" que establece la necesidad de consagrar el derecho a voto femenino como un primer paso esencial para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Destacado fue el rol de la activista británica Emmeline Pankhurst, quien fundó la "*Unión Social y Política de Mujeres (WSPU)*", grupo

al cual se le atribuye finalmente el reconocimiento del derecho a voto debido a la nueva forma de protestar que estableció como mecanismo de presión para la aprobación de la ley, la cual se prometía en Inglaterra desde 1870 (aproximadamente) y que finalmente se consagró en 1918, reconociendo el derecho a voto para las mujeres mayores de 30 años. Diez años después, el Parlamento Británico aprobó la ley de sufragio universal para mayores de 21 años.

En nuestro país, las organizaciones feministas comenzaron a presionar para la obtención del sufragio femenino municipal en el año 1931, el cual fue reconocido por ley tres años después. Las chilenas votaron por primera vez en las elecciones municipales del año 1935, y de un total de 98 candidatas, 25 resultaron electas.

Posteriormente, y con el objeto de ampliar el derecho a todo tipo de elecciones, se presentaron numerosos proyectos a tramitación en el Congreso Nacional, destacándose la participación de las abogadas Elena Caffarena y Flor Heredia, quienes redactaron el proyecto presentado por el Presidente Pedro Aguirre Cerda. Finalmente, la promulgación del voto femenino universal se produjo en 1949, pudiendo participar en las elecciones presidenciales de 1952.

Finalmente, durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial, las mujeres jugaron un rol esencial en la mantención de la produc-

ción mientras los hombres peleaban en la guerra. Famoso es el cartel "We Can Do It!" (1942) creado como publicidad en Estados Unidos para subir el ánimo de las trabajadoras y fomentar su incorporación al trabajo. En la década del 80' este cartel será el símbolo del movimiento feminista.

• Segunda ola

Una vez que las mujeres consiguieron el derecho al voto, comienzan a reivindicar su autonomía en otras áreas de la vida social. En esta segunda ola el foco está en lograr la libertad sexual de las mujeres, la propiedad de su propio cuerpo y el derecho a elegir si se quiere o no tener hijos. La discusión se centra también en la violencia de género y el rol de la mujer en la familia y en el trabajo.

Durante este tiempo, surge con más fuerza el feminismo liberal, que entiende la situación de la mujer no como una opresión, sino más bien como una desigualdad. La escritora Betty Friedan es en este sentido una de las mayores exponentes de este movimiento en los años 60, haciéndose conocida por su obra *La mística de la feminidad*, la cual se convirtió en el libro más vendido de no ficción en Estados Unidos durante el año 1963 y ganó un premio Pulitzer un año después de su publicación.

A grandes rasgos, el libro plantea que tras el término de la Segunda Guerra Mundial, el regreso de los hombres de la guerra ha-

ría que las mujeres volvieran a sus hogares, entendiendo que ellos debieron abandonar sus puestos de trabajo de manera provisoria y por fuerza mayor. Sin embargo, esta idea era ilusa pues no consideraba que las mujeres ya habían conquistado el derecho a voto, el acceso a una mejor educación y la posibilidad de trabajar. Por lo mismo, el modelo educativo de los años 50' tuvo que ajustarse para instaurar un nuevo discurso para "recalificar lo femenino", -alejándose del discurso de los años 30, que empoderaba a las mujeres-, y enfatizando que la felicidad de la mujer estaba en el matrimonio y en la maternidad, lo que a juicio de la autora simplemente obstaculizaba el compromiso intelectual y la participación activa de las mujeres en la sociedad.

La idea de lograr que las mujeres regresaran a ser "dueñas de casa" no sólo significaba un retroceso de los derechos ya reconocidos, sino que, en palabras de la autora, provocaba un "problema que no tiene nombre", donde las mujeres tuvieron que limitar su libertad en comparación a la libertad que tenían sus madres y abuelas. Esto no sólo generó una sensación de infelicidad en ellas, sino que una serie de problemas, pues el discurso de que la mujer encontraba su realización en la vida de hogar no encontraba sustento en la realidad. La autora se refiere a este punto al final del primer capítulo del libro con las siguientes palabras: "yo quiero algo más que mi marido, mi casa y mis hijos", dejando en evidencia que la mujer es-

taba siendo definida por las funciones que debía ejercer, mas no por lo que es ella en sí misma.

El pensamiento de Friedan articuló la tercera ola del feminismo y coincidió con las luchas sociales de finales de los años 60, las que se caracterizaron por la exigencia de derechos sexuales y reproductivos para las mujeres, los que se vieron materializados con la introducción de la píldora anti-conceptiva.

Otra importante referente de la época fue Simone de Beauvoir, con su libro *El Segundo sexo*, ensayo que recoge la mayoría de las temáticas que guiarán el movimiento feminista posterior, además de tratar por primera vez el feminismo desde un enfoque multidisciplinario. El aporte más destacado que se puede hacer de esta obra es la crítica que realiza hacia la definición de mujer que se tenía hasta ese entonces, que hacía referencia a la mujer en relación a un rol (madre, hija, esposa, etc.) o la definía en base a su contraposición con el hombre, pero no como un ser en sí mismo. Además, el libro también señala que el género es una construcción social, es decir, se trata de un producto que impone la sociedad o la cultura, mas no se determina por la biología (el sexo). Por último, señala que la liberación de la mujer debía ser un trabajo de ella misma, debiendo construir un camino que le permitiera independencia tanto económica, como social y existencial.

• Tercera ola

Se presenta como una respuesta al hecho de que, pese a todos los esfuerzos realizados con anterioridad, las mujeres no logran una igualdad efectiva en relación a los hombres. En este sentido, el feminismo contemporáneo si bien considera que la igualdad jurídica y política alcanzada es un paso relevante, no tiene la suficiente injerencia en la organización social para modificar de manera sustantiva el rol de las mujeres, razón por la que esta tercera ola busca poner fin a todos los mecanismos que favorezcan la discriminación femenina, criticando la igualdad jurídica que no se ha hecho cargo de las diferencias y que incluso, a su juicio, ha perpetuado una "igualdad relativa" que sólo beneficia a una parte privilegiada de las mujeres.

Adicionalmente, ciertas tendencias feministas se han radicalizado, sosteniendo que se debe destruir el orden social que ha permitido "la opresión del patriarcado por sobre las mujeres", volviendo a plantear a los hombres como opresores y enemigos del empoderamiento femenino. Asimismo, la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género toman un lugar esencial, y el movimiento es más internacional que local.

Dentro de las tantas autoras que se encuentran en la época, es posible destacar a Camille Paglia y a Judith Butler. La primera de ellas sostiene que el feminismo se ha

centrado en poner a la mujer en una posición de "víctima", y por el contrario señala que gracias al esfuerzo y sacrificio que los hombres hicieron en su momento histórico (como construcción de las ciudades, guerras y exposición a actividades riesgosas), las mujeres han podido gozar de su actual calidad de vida y comodidad. Asimismo, señala que la violencia es una característica tanto de hombres, como de mujeres y que la erotización femenina es una fuente de poder e identidad de las mismas mujeres más que una imposición por parte de los hombres.

Por otro lado, Judith Butler critica que la palabra "feminidad" se asocie a las mujeres como algo inherente a ellas. En su libro *El género en disputa*, plantea la idea de que la categoría "mujer" es algo propio del patriarcado, ya que, para ella, la orientación e identidad sexual y la expresión de género, son el resultado de una construcción social, histórica y cultural. Para ella, los conceptos "mujer" y "femenino", manifestados en términos binarios, corresponden a una visión política.

Es además en esta época en donde se acuñan conceptos nuevos asociados al movimiento feminista, algunos de los cuales son:

- *Sororiedad*: término que proviene del latín *sororis* que significa "hermana", y refuerza el hecho de que las mismas mujeres deben ayudarse entre ellas por solidaridad, con-

fianza y reconocimiento mutuo en el sistema social.

- *Brecha de género*: se refiere a las diferencias entre las tasas de ambos sexos en diferentes ámbitos.

- *Techo de cristal*: explicaría el por qué las mujeres no logran alcanzar los cargos más altos en las escalas jerárquicas y organizaciones.

- *Sistema de cuotas*: sería la solución para lograr el ingreso de más mujeres a áreas o sectores en donde aún la presencia femenina es nula o muy baja.

- *Violencia de género*: agrupa las amenazas y actos violetos que se ejercen sobre una persona a raíz de su género. Usualmente se destacan bajo ese concepto los ataques cometidos hacia mujeres.

- *Paridad de género*: se refiere a la participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones, constituyendo una condición necesaria para lograr la igualdad entre los sexos.

Siguiendo esta tendencia, muchos organismos públicos y privados han adoptado sistemas internos para promover la igualdad, dando una mayor visibilidad al sistema de cuotas y a la paridad por medio de la discriminación positiva, tema sobre el cual nos referiremos más adelante.

Ahora bien, y teniendo una noción más clara del movimiento feminista y su evolución en el tiempo, es válido plantearse si el actual feminismo -denominado para estos efectos como feminismo del siglo XXI- es la misma lucha del feminismo clásico de la primera o segunda ola, o si por el contrario, se ha separado de la raíz inicial, relativa a la lucha por la igualdad y la no discriminación, para irse tornando un movimiento más extremista e ideologizado políticamente.

Por un lado, el feminismo clásico buscaba garantizar la igualdad de las mujeres ante la ley, el acceso a la enseñanza y visibilizar los problemas y discriminaciones que ellas sufrían, mas no como un colectivo, sino que reconociendo a las mujeres como uno de los muchos grupos vulnerables y excluidos de la sociedad de la época. De hecho, la lucha de este "feminismo original" era también una lucha que reclamaba la abolición de la esclavitud y el amparo y protección de todos los grupos marginados. En este sentido, las demandas por mayores derechos se basaban en el hecho de ser persona y, por ende, titular de todos los derechos humanos reconocidos hasta entonces, más

allá del sexo, raza, religión, cultura, grupo o condición socioeconómica. Por el contrario, el feminismo del siglo XXI instaura una lucha que corresponde al colectivo de mujeres, buscando ciertas garantías o privilegios de ese grupo no sólo por sobre el colectivo "hombres", sino también por sobre otros grupos de la sociedad, tales como niños y ancianos (por poner un ejemplo) e incluso por sobre las mismas mujeres individualmente consideradas.

En razón de lo anterior, se podría decir que la lucha del feminismo original abogaba por derechos individuales, que justamente son aquellos que se reconocen a todo individuo -con abstracción de todo grupo o conjunto-, jamás pueden ser restringidos de manera arbitraria, son inalienables, irrenunciables e imprescriptibles, y tienen como último interés, el resguardo de la independencia y autonomía de los particulares para que puedan escoger libremente en todos los ámbitos de su vida privada. Precisamente son este tipo de derechos los que nacen de procesos históricos tales como la Ilustración y la Revolución Francesa, hitos que también se vinculan a los orígenes del feminismo.

Por su parte, los denominados derechos colectivos son aquellos cuya titularidad corresponde a un grupo específico de personas, siendo imposible su descomposición como una suma de derechos individuales, por lo que los sujetos que configuran dicho

grupo no pueden exigirlos como particulares. Es decir, se trata de derechos exigibles por el grupo como un todo indivisible, por lo que, al reclamar un derecho de este tipo, lo que se exige no es la satisfacción de un interés particular, sino que la satisfacción de un bien colectivo (ejemplos de derechos colectivos son el derecho a la paz, el derecho a un medio ambiente libre de contaminación, derecho a la autodeterminación de los pueblos, entre otros).

Los derechos colectivos nacen, tal como señala Corina de Yturbe⁹, "cuando se considera que los derechos fundamentales no son suficientes para salvaguardar la identidad cultural de las minorías en sociedades multiculturales se proponen ciertos derechos especiales, que son descritos en términos de "derechos culturales", los cuales se plantean en términos de "derechos de grupo" o "derechos colectivos"¹⁰. En este sentido, las actuales demandas feministas buscan que se reconozcan derechos y privilegios al "colectivo mujeres", lo cual abre el debate respecto de la necesidad de empoderar a un "colectivo" por sobre las mujeres individuales que lo integran, si es adecuado o no reconocer más derechos a este grupo por sobre otros grupos de la sociedad que también tienen necesidades y, por último, cómo se solucionarían los conflictos que este tipo de derechos pueden tener en relación a los derechos individuales, sobre todo en lo que respecta a la autonomía privada de cada individuo.

Adicionalmente, y por ejemplo en materia de salario, el feminismo clásico postulaba que sin importar si se fuese hombre o mujer, los sueldos debían ser justos y dignos. Dado que las mujeres recibían menos remuneración que sus pares hombres, la lucha se centró en establecer que, a igual trabajo, igual salario y condiciones laborales. Hoy día en cambio, la consigna de la equidad de género se extrapola a todos los ámbitos de la vida, sobrepasando el ámbito del derecho e intentando decidir en materias de la vida privada. En este sentido, si una mujer decidiera libremente y como opción personal dedicarse a la familia, bajo el prisma del discurso feminista actual, dicha decisión sería descalificada, atribuyéndose a la opresión del patriarcado, la falta de conciencia o a barreras culturales.

En directa relación con lo anterior, el feminismo actual busca imponer la "paridad" a ámbitos como la política, la participación en el mercado laboral y la distribución interna de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, entrometiéndose en el ámbito más íntimo de las personas, quienes deben tener la libertad de poder organizar sus propias vidas familiares, personales y profesionales. En este sentido, el imponer una forma de actuar es justamente lo contrario a empoderar y a entregar libertad, que era el objetivo que buscaba el feminismo original, el cual no veía a las mujeres como inferiores o débiles –y por lo tanto necesitadas de un externo que les indicara qué hacer o cómo actuar–,

sino que las alentaba a sacar lo mejor de sí, con seguridad, para conseguir sus propias metas, teniendo plena conciencia que cada mujer es única y diferente a todas las otras, justamente porque no es sólo "mujer" (lo que sería una reducción solamente según el sexo), sino que es también poseedora de un conjunto de cualidades y características que la diferencian.

Asimismo, el feminismo original no potenciaba el discurso de un sexo por sobre el otro, sino que, por el contrario, impulsaba la cooperación entre hombres y mujeres para lograr la igualdad. El feminismo del siglo XXI, por el contrario, busca terminar con el "patriarcado" para que sea el "matriarcado" el nuevo sistema que regule la sociedad. En este sentido, el mensaje sería que la mujer sólo puede triunfar y empoderarse si el hombre es "derrotado", instaurando nuevamente un sistema jerárquico de unos por sobre otros, toda vez que en cualquier lucha (en este caso, una lucha de sexos) existe siempre necesariamente un ganador y un perdedor. Sin embargo, no se concede espacio a la idea de que para que una mujer triunfe y se empodere, los hombres deben ser partícipes del proceso, lo que justamente permitiría instaurar un sistema horizontal en donde efectivamente pueda surgir la equidad de roles. El pensar en las mujeres como víctimas de un sistema que sólo las ha oprimido durante años es desconocer los logros y conquistas que las mismas han conseguido a lo largo de su historia y no dar

valor al enorme rol que las mujeres tienen en lograr el bienestar de la sociedad y el desarrollo de las familias. En consecuencia, reducir toda la historia de las mujeres a la simple opresión y relegarlas únicamente al rol de víctimas no es justo y no es algo que las mismas mujeres se merezcan.

B) PERSPECTIVA DE GÉNERO: ¿ES REALMENTE UNA CONSTRUCCIÓN SOCIAL?

“No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino”¹¹.

Antes de analizar qué es el enfoque o perspectiva de género, hay que entender primeramente qué es el “género”, toda vez que es el concepto base y matriz que origina las diferentes definiciones que construyen las posturas feministas en la materia. En este sentido, ONU Mujeres define “género” como “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Es la construcción social, cultural y simbólica que hace la sociedad sobre las personas según el sexo asignado al nacer, estableciendo determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores, definidos como “femenino o masculino”, tras haber nacido

mujeres u hombres”¹².

Considerando la definición anterior, en primer lugar, es posible vislumbrar que hoy en día se diferencia el “sexo” del “género”. El primero tiene relación con los rasgos biológicos de hombres y mujeres, mientras que el segundo se refiere a las diferencias sociales y a los roles culturales que a hombres y mujeres se les han impuesto a lo largo de la historia. En atención a esta diferenciación de conceptos, se desprenden dos posturas (contrarias entre sí), que son relevantes de conocer ya que dependiendo de la visión que se adopte, se pueden entender los diferentes enfoques y objetivos con los que hoy en día se plantean las políticas de “género”.

Por una parte, está la postura planteada por el **feminismo radical** que, en grandes líneas, señala que hombres y mujeres son esencialmente iguales, existiendo diferencias ínfimas entre sí, por lo que son exclusivamente la socialización y la cultura los que generan las diferencias entre los sexos y los roles de género, diferencias que a su juicio son arbitrarias, producto del adoctrinamiento machista y que no tienen relación alguna con la naturaleza o la biología (sexo). Esta línea de pensamiento sostiene que los efectos de la biología en el “género” deben ser “cancelados o corregidos para alcanzar la igualdad de resultados y la paridad en todos los ámbitos sociales mediante el intervencionismo coactivo de la acción política”¹³.

En esta corriente de pensamiento, y si bien con matices y/o diferencias entre sus postulados, podemos encontrar a la destacada filósofa Simone de Beauvoir, para muchos la madre del feminismo contemporáneo o a Judith Butler, quienes sostienen que la idea de "género" y la definición de "mujer" están construidas socialmente, es decir, es el contexto cultural el que asigna roles que diferencian a hombres y mujeres, por lo que para quienes sostienen esta postura, la noción de "mujer" es simplemente un producto elaborado por la civilización.

En contraposición a esta postura, se encuentra el **feminismo liberal**, el cual sostiene que las diferencias biológicas (sexo) determinan que un hombre sea hombre y una mujer sea mujer, por lo que las discrepancias de personalidades y roles son en gran parte naturales y no sólo construcciones sociales arbitrarias. Desconocer lo anterior, sería para ellos no respetar la libertad, la voluntad ni los intereses de los individuos.

Para quienes sostienen esta postura, entender el "género" como una construcción social es una ideología que relega toda la teoría feminista a este campo, al cual ellos denominan la *"ideología del género"*. Para entender de mejor manera qué postula esta ideología, el profesor de derecho de la Universidad Católica de Chile, Álvaro Ferrer señala: "la ideología de género postula que el sexo biológico no tiene ninguna función relevante ni menos determinante en la con-

figuración de la persona y su modo de ser, sino que sería la cultura, el entorno, la tradición lo que ha ido condicionando con el correr de los siglos el que hombres y mujeres se comporten de un modo y ocupen ciertas funciones o lugares dentro de la sociedad, todo lo cual sería una imposición cultural e injusta de roles o papeles respecto de los cuales habría que liberarse"¹⁴.

Entonces para quienes cuestionan la "ideología de género", ésta sería una concepción materialista y errada de la persona humana, que desprecia su corporeidad, al desconocer lo biológico, lo genético y lo innato, entregando, por el contrario, una gran importancia a las construcciones sociales que, al ser arbitrarias, son fácilmente modificables por medio de la educación.

Considerando las posturas contrapuestas antes presentadas, es posible ahora entender desde qué prisma se miran y piensan las políticas públicas de género. Si consideramos que el género es sólo una imposición social, las medidas para lograr el empoderamiento de las mujeres debiesen tender entonces a realizar cambios culturales para eliminar los roles que tradicionalmente se asignan a ambos sexos. Si, por el contrario, consideramos que el sexo con el cual nacemos sí incide en nuestro rol en la sociedad, las acciones para lograr que las mujeres tengan más espacio de acción deben considerar dichas inclinaciones, gustos e intereses diferenciados entre los sexos,

evitando caer en imposiciones absolutas.

Entonces, en base a lo anterior, es válido plantearse si nuestro rol o función en la sociedad, en cuanto hombres y mujeres, tiene alguna relación con lo biológico o es algo simplemente impuesto por la cultura actual y si influye el sexo en nuestras preferencias, inclinaciones, formas de pensar, gustos, etc. Si bien esta Serie Informe no busca entregar la solución a estas interrogantes, sí se intenta plantear la discusión y exponer los principales argumentos que se indican desde el feminismo radical y el liberal, de tal forma que cada quien pueda formar su propia opinión.

Para ello hay que establecer como principio básico el que **no está en discusión que debe existir igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres, ya que cualquier diferencia que se sustente en el sexo es una discriminación arbitraria.** Asimismo, se entiende que para alcanzar esta meta, no se puede coartar la libertad de las mismas mujeres, imponiéndoles una forma de actuar que en muchos casos se entromete en su vida íntima y privada.

Una vez señalado lo anterior, y si se sigue la corriente que plantea el género como una construcción social, nuestro sexo no tendría absolutamente ninguna injerencia en nuestra forma de ser, de pensar, en nuestros gustos, etc. En este sentido, si bien biológi-

camente se pertenece a lo que se denomina "hombre" o "mujer", dicho ámbito (sexo) no tiene influencia o relación alguna con los intereses que definirían el rol o función de esa persona en la sociedad (género). La frase que mejor resume esta postura es *"la anatomía no es destino"* que se ha hecho famosa en las marchas feministas y que altera la frase original expresada por Sigmund Freud¹⁵.

Por el contrario, y si se sigue la corriente del feminismo liberal, el nacer con un determinado sexo, sí incide en nuestros intereses, por lo que es innegable que existe una relación entre sexo y género. En este sentido, Steven Pinker¹⁶ señala que "un recién nacido no es una hoja en blanco" justamente para señalar que nuestro cerebro viene programado de manera previa, por lo que la cultura y la socialización no operan en el vacío, sino que, al contrario, complementan, amplían y calibran las funciones mentales.

Quienes sostienen esta teoría (que el sexo sí incide en el género) se basan en que la neurociencia ha demostrado que el cerebro de hombres y mujeres es distinto, así como también, se ha demostrado que no sólo su anatomía es diversa, también sus niveles de hormonas y su forma de pensar (psicología), lo que afecta e incide en su conducta e intereses. En este sentido, Axel Kaiser en su libro *La Neo Inquisición* señala: "es simplemente absurdo suponer que la evolución adaptó nuestros cuerpos para la función

reproductiva que debemos cumplir, pero desconectó completamente nuestros cerebros de esa misma función reproductiva y de supervivencia dejando a hombres y mujeres como la única especie en todo el mundo animal sexuado exenta de una programación cerebral distinta¹⁷.

Por último, quienes sostienen que el género no es una construcción social señalan que sólo considerar la cultura y la vida en sociedad como los únicos rasgos que explicarían las diferencias entre hombres y mujeres, supone también entregar un rol excesivo a la planificación estatal, toda vez que, por medio de la educación se logra destruir los roles actualmente diseñados para cada sexo, por lo que sería el Estado quien finalmente definiría las soluciones para los problemas de las mujeres, sin que exista intervención alguna por parte de la sociedad –entendiendo aquí también la tradición, costumbres, religión o cultura– sometiéndose nuevamente las mujeres a la dependencia del Estado, quien incluso podría intervenir en los ámbitos de la vida privada.

Ahora bien, para ONU Mujeres, *igualdad de género* "se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. **La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales**, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado

sexo." (el destacado es nuestro)¹⁸. Asimismo, y si consideramos la definición que el mismo organismo internacional entrega para *perspectiva o enfoque de género*: "una forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización"¹⁹, podemos señalar que tanto la perspectiva de género como la igualdad de género buscan detectar las diferentes oportunidades y/o roles que tienen los hombres y las mujeres para luego diseñar programas o políticas públicas que tiendan a conseguir la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre ambos.

Por lo tanto, e independiente de la corriente feminista que se siga, el debate actual sobre el género y específicamente el rol de las mujeres en la actual sociedad no debe politizarse, ideologizarse, ni perder su foco esencial que es lograr que se eliminen las discriminaciones arbitrarias que puedan existir entre hombres y mujeres, sin que por el hecho de nacer mujer u hombre se tenga un destino predeterminado o un número de oportunidades acotadas. Este mismo objetivo debe también ser aplicado para toda la población, es decir, toda persona humana –sin distinción– debe poder elegir libremente su destino y el rol o función que quiera desempeñar en la sociedad, por lo que más

que empoderar a un grupo por sobre los otros, se debe tener una visión en conjunto que logre una efectiva igualdad de derechos, responsabilidades, obligaciones y deberes para todos y entre todos.

En directa relación con lo anterior, el superar barreras arbitrarias basadas únicamente en el sexo es deseable y positivo. En este sentido, y respecto de incorporar a más mujeres en el mercado laboral, el Foro Económico Mundial declara que: "el desarrollo y despliegue de la mitad del talento disponible en el mundo influye enormemente en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y empresas mundiales"²⁰. En su estudio, *Global Gender Gap Report 2020*, señala que la actual brecha en desmedro de las mujeres en diferentes ámbitos es de un 31,4%. Adicionalmente, el área en donde se presenta la mayor brecha es en la política, en donde sólo un 24,7% de ésta se ha cerrado, cifra que contrasta con los otros ámbitos medidos por el reporte: 57,8% en la participación económica y oportunidades; 96,1% en acceso a la educación y 95,7% en salud y supervivencia.

Con todo, el alcanzar una mayor inclusión de las mujeres no puede transformarse en una obsesión desmedida, es decir, si no se logra una mayor participación femenina en áreas como ciencias, ingeniería, o en los directorio de empresas, o si por el contrario, no se logra un mayor involucramiento de

los hombres en áreas como la crianza de los hijos o en la realización de tareas domésticas, no parece razonable establecer que la única causa de ello es la "cultura machista" y el "sistema patriarcal" que oprime a las mujeres. Tampoco parece adecuado forzar esta participación de manera artificial y a cualquier costo, desconociendo ciegamente que puede existir un desinterés legítimo por parte de hombres y mujeres en participar en ciertas áreas en las cuales hoy se estima que debe existir una mayor presencia de un determinado sexo, como es, por ejemplo, el caso de las carreras STEM²¹.

En este punto es interesante mencionar, de manera muy breve, la denominada "*paradoja del sexo*" postulada por Susan Pinker²², donde en base a una serie de investigaciones y estudios concluye que mientras mayor es la igualdad de género, menos mujeres deciden estudiar carreras STEM, y que ni aún con acciones de discriminación positiva y becas se ha logrado equiparar la proporción de mujeres y hombres en estas áreas. Concretamente, en países como Noruega, Finlandia y Suecia, en donde a pesar de tener las brechas de género más pequeñas a nivel mundial (según el *Global Gender Gap Report 2020* Noruega se ubica en el 2do lugar, Finlandia en el 3ero y Suecia en el 4to), en relación a las carreras STEM presentan las brechas más grandes en el mundo: menos del 25% de los graduados en estas áreas son mujeres²³.

Adicionalmente, en países como Alemania, Canadá y Japón (ubicados en los lugares 10, 19 y 121 respectivamente en el *Global Gender Gap Report 2020*), en donde también existen altos niveles de igualdad de género, sólo un 5% de las mujeres elige estudiar Física, comparado con un 30%-35% en Filipinas, Rusia y Tailandia, que son países mucho menos igualitarios²⁴ que los anteriores.

Pinker concluye que "forzar, como se pretende hoy, que exista paridad en ciencias u otras áreas sólo llevaría a las mujeres a tomar carreras que no les satisfacen y a hombres a seguir profesiones para las que no tienen las mejores capacidades. Por lo demás, en áreas como biología y medicina las mujeres superan en cantidad con creces a los hombres, lo que implicaría reducir el número de mujeres si la paridad realmente es lo que se busca"²⁵.

Otro estudio que refuerza la idea de Pinker es aquel realizado por la Universidad de Illinois en el año 2009, titulado *Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests*²⁶, el cual concluye que, en general, las mujeres no estarían interesadas en trabajar o estudiar carreras relacionadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Finalmente, y quienes sostienen que el sexo sí incide en el género atribuyen la "paradoja del sexo" a que precisamente cuando se ha logrado igualdad de género y liber-

tad sexual, lo que queda únicamente son las predisposiciones genéticas naturales que pueden manifestarse abiertamente. En este sentido, el permitir dar espacio a que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres pueden ser la explicación a las diferentes inclinaciones y gustos entre unos y otros, podría contribuir a eliminar el tabú que hoy existe cuando una mujer, de forma libre (no como algo impuesto), quiere dedicarse a la familia o al cuidado de los hijos, sin que por ello sea descalificada o criticada, argumentando que su elección obedece a la opresión de los hombres o las barreras culturales impuestas por un sistema "machista".

¿SON REALMENTE LOS HOMBRES NUESTROS ENEMIGOS?

“El feminismo de hoy enseña a las mujeres a verse a sí mismas como víctimas, y no pueden existir víctimas sin un villano, en este caso: los hombres. Para que esta tesis tenga algún tipo de lógica, las feministas han hecho juicios inexactos sobre todo un grupo demográfico, basados en nada más que su género. Irónicamente, la misma práctica que dicen estar combatiendo”²⁷.

Entre algunas de las consignas que más se reiteran dentro de la lucha feminista contemporánea es la que dice que se debe poner término al actual ordenamiento social, denominado “patriarcado” porque es justamente este orden el que perpetúa la opresión y el rol subordinado de las mujeres, consolidando el dominio de los hombres, quienes a su vez son apuntados como los autores (conscientes) de este sistema.

Adicionalmente, y en cuanto al ordenamiento económico, está abierto el debate en el feminismo sobre si es posible o no entender el “patriarcado” y el “capitalismo” como sistemas autónomos entre sí. Con todo, la identificación del patriarcado como un sistema opresor se considera uno de los mayores logros del feminismo del siglo XX, ya que permitió dar un enfoque mundial a la lucha en contra de la violencia y discriminaciones que afectan a las mujeres.

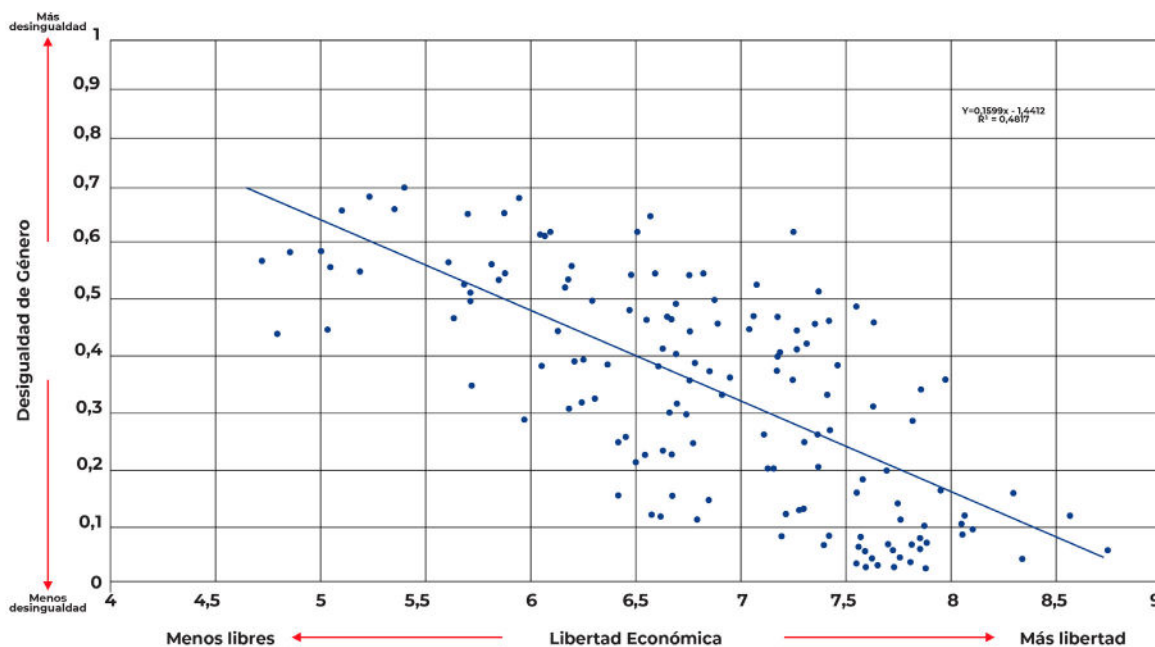
Quienes además de considerarse feministas siguen la corriente marxista, señalan que, junto con eliminar el actual ordenamiento social, se debe también poner fin

al capitalismo, toda vez que, al ser también una estructura creada por los hombres, está diseñado para mantener el yugo femenino. Gracias a la acumulación de riquezas y la consecuente división social, el sistema capitalista diferenció la esfera pública -política, academia y mercado laboral-, en la cual se consolidaron los hombres, de la esfera privada -cuidado de los hijos y labores domésticas- al cual quedaron relegadas las mujeres, siendo este último un ámbito desvalorizado, en el sentido que no se le asignó un valor de producción y por ende, un salario, lo que transformó a las mujeres en dependientes económicamente de los hombres más cercanos (padre, esposo, etc.). De esta forma, el rol que se asignó culturalmente al hombre fue el de mantener a su familia, y a la mujer, el de asumir las tareas de crianza y cuidado del hogar.

Por otro lado, hay también una tendencia de feministas que defienden el capitalismo, ya que sostienen que gracias a este orden económico la mujer ha logrado emanciparse y obtener su independencia económica. Indican que es justamente la existencia del mercado y la libre iniciativa económica lo que ha permitido superar la pobreza femenina por medio de su incorporación al trabajo, lo que a su vez las ha “liberado de la necesidad de casarse con un hombre capaz de mantenerlas, de la obligación de aguantar lo que fuera por miedo a ser repudiadas y de vivir encadenadas monetariamente a un hombre primero (el padre) y a otro después (el marido)”²⁸.

En directa relación con lo anterior, hay evidencia que demuestra que, a mayor libertad económica, menor es la desigualdad de género y mayor es el empoderamiento de las mujeres tal como se representa a continuación:

LIBERTAD ECONÓMICA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: LyD a partir de información del Fraser Institute y PNUD (desigualdad de género)²⁹.

Adicionalmente, en los países con una fuerte protección de la propiedad privada, igualdad ante la ley y mercados poco intervenidos, es donde más mujeres han complementado sus estudios: el 71,7% en las economías libres versus un 31,8% de las economías menos libres. Además, más mujeres están presentes en el poder legislativo (26,8%) frente al 14,9%³⁰.

En consecuencia, el capitalismo, contrariamente a lo que se piensa, pareciera ser uno de los sistemas económicos más beneficiosos para las mujeres.

Ahora bien, quienes defienden que no existe una opresión de los hombres hacia las mujeres sostienen en primer lugar que el "patriarcado" es simplemente la manera en la cual las sociedades se han ido organizando a lo largo de la historia, considerando la injerencia de distintos factores como la división del trabajo en la época prehistórica, el rol reproductivo de las mujeres y las diferencias físicas (especialmente la fuerza) en relación a los

hombres, entre otros, que crearon patrones de manera espontánea. A modo de ejemplo, en las sociedades agrícolas, hombres y mujeres contribuían de igual forma en el trabajo: mientras los hombres se dedicaban a la caza, las mujeres eran responsables de los cultivos, división basada en las habilidades y ventajas biológicas de cada uno. En este sentido, el denominado "patriarcado" no corresponde a un plan malicioso que haya unido a los hombres en contra de las mujeres, ya que, de ser así, no se explicaría que algunos hombres tengan poder sobre otros hombres o que las esposas o hijas de hombres más ricos e influyentes tengan una mejor posición social que un hombre con menores recursos.

Asimismo, señalan que se hace necesario diferenciar entre "machismo" y "patriarcado", entendiendo que el primero de ellos es errado si fomenta conductas que someten a las mujeres y obedece más bien a tradiciones y/o costumbres informales que, por medio de la educación y el desarrollo, se van dejando atrás.

Si hoy la tendencia es empoderar a las mujeres y darles mayor seguridad, el fomentar el odio hacia los hombres no parece ser el camino adecuado, así como tampoco lo es el generalizar a todo el sexo masculino como opresores, violentistas y enemigos de las mujeres. En primer lugar, incentivar el discurso del odio y la lucha entre sexos no permite generar la convivencia ni el am-

biente adecuado para lograr establecer la igualdad de derechos, responsabilidades y deberes entre ambos sexos. En segundo lugar, considerar a los hombres como nuestro principal enemigo es no reconocer que si hay hombres que hacen esfuerzos por lograr romper prejuicios en contra de las mujeres y que, en ese sentido, serían más bien aliados de las mismas. En tercer lugar, centrar los esfuerzos en "derrotar a otro" desvía el foco e impide utilizar esa misma capacidad y energía en lograr realmente empoderar a las mujeres, re-valorizarlas y hacerlas más seguras de sí mismas. Por último, y si siempre se parte de la base que el hombre compite y odia a las mujeres, entonces ante cualquier acusación en la cual se vean involucrados un hombre y una mujer, el hombre no tendría cómo invertir la carga de la prueba en su contra, lo que atenta contra los principios de presunción de inocencia y el derecho a un juicio justo, que son, a su vez, derechos humanos.

En directa relación con lo anterior, hay quienes señalan que las posiciones más extremas de mujeres feministas han llevado a que los hombres tengan cada día más temor a verse involucrados erróneamente en temas de acoso o agresión hacia las mujeres, lo que a largo plazo termina perjudicándolas. Por ejemplo, el artículo *Wall Street Rule for the #MeToo Era: Avoid Women at all cost*³¹ publicado por Bloomberg sostiene que "contratar a una mujer en estos días es un riesgo desconocido", por lo que entrega

consejos para evitarlas y de paso, no exponerse a situaciones perjudiciales para ellos. El artículo comienza diciendo "no más cenas con colegas femeninas. No te sientes a su lado en los vuelos. Reserva habitaciones de hotel en diferentes pisos. Evita las reuniones uno a uno".

Estos consejos, si bien han resultado controvertidos y han abierto el debate en torno al tema, pueden tener un efecto negativo en las posibilidades de crecimiento profesional de las mujeres. En esta misma línea, The Washington Post publicó el artículo *MeToo Backlash: More Male Managers Avoid Mentoring women or meeting alone with them*³² en el cual se indican los datos obtenidos de una encuesta realizada a gerentes y altos ejecutivos en Estados Unidos y que refleja el efecto que tuvo el movimiento #MeToo en su percepción sobre las mujeres en el trabajo. Con anterioridad al movimiento del año 2018, un 46% de los gerentes hombres manifestaban sentirse incómodos realizando actividades de trabajo en las cuales estuvieran solos con una mujer tales como mentorías, sociabilización o tener reuniones. Tras la medición del año 2019 (después del movimiento #MeToo) dicha cifra aumentó a un 60%. A nivel de gerentes senior, el rechazo a hacer viajes con mujeres se multiplicó por 9 en comparación con su disposición para hacer viajes con hombres, cifra que en comparación a la medición previa al movimiento creció 5 veces.

El artículo concluye señalando que las cifras demuestran las dificultades que las mujeres experimentarán para obtener ascensos laborales, toda vez que justamente las actividades que se evitan son necesarias para aprender y ganar las confianzas necesarias para ir creciendo profesionalmente.

Finalmente, hay quienes señalan que los esfuerzos para lograr el empoderamiento femenino deben abandonar la lucha de sexos y concentrarse en reforzar la confianza en las mujeres, por ejemplo, incentivando la imitación de personajes femeninos emblemáticos que refuercen la idea de superación personal o establecer políticas públicas que, entre otras materias, promuevan el emprendimiento, los estudios universitarios, la capacitación y la corresponsabilidad para fomentar un mayor acceso al mercado laboral, debiendo también eliminarse las normas o leyes que se sustenten en discriminaciones arbitrarias en razón del sexo tales como prohibiciones específicas de ciertas actividades o trabajos, prohibición para conducir, necesidad de permiso de un tutor, discriminaciones en herencias, castigo por adulterio, entre otras.

Sin embargo, advierten que estas medidas no pueden "marcar la hoja de ruta" de las mujeres, es decir, no se puede alterar o afectar su libertad y autonomía para tomar sus propias decisiones. En este punto, se cuestiona el rol del Estado en las materias de género, denunciando que su excesivo

entrometimiento equivale a que las mujeres se vuelvan dependientes de él, toda vez que se estaría delegando la solución de sus problemas a la planificación estatista, cediendo sus intereses, libertades y responsabilidades. En este sentido, no se pueden forzar por ley comportamientos que corresponden a la vida privada.

En consecuencia, ¿cómo se debe abordar la igualdad de género?

¿CÓMO ABORDAR LAS MATERIAS DE GÉNERO?

“Hacer políticas públicas con perspectiva de género significa, en primer lugar, favorecer la organización y participación de las mujeres como sujetos sociales para asegurar que sus puntos de vista sobre los distintos problemas públicos y sus demandas sean considerados”³³.

Para lograr realmente la igualdad de derechos y oportunidades, y la consecuente eliminación de todas las discriminaciones arbitrarias que se sustenten en razón del sexo, es necesario diseñar, crear y/o coordinar políticas, leyes, planes y programas que se orienten a dicho objetivo. Sólo de esta forma, las autoridades tienen una necesidad seria de analizar la realidad de hombres y mujeres y buscar los mecanismos que permitan distribuir de forma más proporcional los recursos económicos o bien garantizar un acceso más equitativo a la educación, la cultura, y el empleo, entre otros.

Concretamente, el Estado se ve enfrentado a definir y solucionar problemas tales como la violencia, el embarazo adolescente, el acceso al mercado laboral, vías alternativas de cuidado de los hijos, el trabajo doméstico, el acoso sexual, por nombrar sólo algunos, seleccionando el mejor mecanismo de acción, estableciendo su implementación y posteriormente su evaluación y control.

Sin embargo, la elaboración de políticas de género no es sencilla debido a que, por un lado, supone un cambio cultural, y por

otro, la desigualdad de género obedece a múltiples factores que deben ser considerados para elaborar políticas integrales que coordinen a los diversos factores y actores involucrados. Asimismo, al elaborar políticas que busquen fomentar la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, se debe cuidar no vulnerar los derechos de otros grupos de la sociedad, rompiendo el equilibrio que debe existir entre todos ellos como personas humanas y, por ende, también sujetos de garantías.

A nivel internacional, los 193 Estados miembros de las Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU) se comprometieron a desarrollar e implementar la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, programa que consagra 17 objetivos y 169 metas que buscan fortalecer la paz universal, crear alianzas de cooperación entre los diferentes países y ejecutar acciones en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Uno de los 17 objetivos es el Objetivo No. 5 de Igualdad de Género, el que se compone de 9 metas concretas: (a) poner fin a todas las formas de discriminación arbitraria contra todas las mujeres y las niñas del mundo; (b) eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; (c) eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina; (d) reconocer y valorar los cuidados no re-

munerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; (e) velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública; (f) garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen; (g) emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales; (h) mejorar el uso de la tecnología industrial, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer; e (i) aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles³⁴.

Las metas antes señaladas se entienden como compromisos asumidos por los Esta-

dos miembros de la ONU para que efectivamente se pongan en marcha mecanismos concretos que superen las desigualdades que afectan a las mujeres. En este sentido, las metas se redactan en términos amplios, de tal forma de poder incorporar la diversidad cultural de cada uno de los países en particular y respetar su propia autonomía y soberanía a la hora de ejecutar las acciones que permitan alcanzar el objetivo. Sin embargo, es justamente en la diversidad cultural y en las distintas realidades sociales en donde se podrían seguir legitimando barreras para lograr la igualdad de género. A modo de ejemplo, en el año 2018 en 37 países había restricciones para que mujeres casadas pudieran obtener un pasaporte; 6 países con restricciones aplicables a mujeres que viajaran fuera del país y 17 para viajar fuera de su hogar; 13 países con restricciones a la posibilidad de ser dueñas de propiedades; 39 con restricciones para que las hijas puedan heredar propiedades; 37 que cuentan con leyes que restringen la posibilidad que las esposas hereden bienes de sus maridos; y 19 países que cuentan con leyes que las obligan a obedecer a sus maridos, y requieren del permiso de ellos para trabajar fuera del hogar³⁵.

Es justamente por lo anterior que la elaboración de políticas públicas que promuevan la equidad de género es un tema complejo, pues como se ha señalado anteriormente, no sólo supone un cambio cultural, es decir, una transformación de la mentalidad con

que actualmente se piensa el orden social y los roles que se asignan a hombres y mujeres, sino que también envuelven la posibilidad de afectar el delicado límite que separa la esfera pública de la vida privada y la autonomía de las personas que conforman la sociedad. En este punto, la complejidad de la materia también radica en lograr la conciliación de derechos que entran en conflicto, por ejemplo, ¿cómo se compatibiliza una determinada creencia religiosa con el rol de la mujer en la sociedad?

Por lo anterior, se debe cuidar que las políticas públicas relacionadas con materias de género promuevan la eliminación de las discriminaciones arbitrarias entre hombres y mujeres, velen por un trato igualitario de sus derechos y aseguren el pleno ejercicio de sus libertades, pero que no caigan en un control de las decisiones privadas, ni menos en generar una suerte de dependencia entre las mujeres y el Estado, pues justamente el empoderamiento femenino apunta a lo contrario.

Con todo, las políticas de género se justifican en la medida que, por medio de ellas, se logre una equidad social en su conjunto. Esto debe ser uno de los referentes a considerar a la hora del diseño de las mismas, así como también permitir una coordinación efectiva de los diferentes sectores del Estado para dar soluciones adecuadas a las necesidades de las mujeres, entendiendo que su empoderamiento y mayor inclusión es vi-

tal para impulsar el crecimiento económico y un mayor desarrollo social, considerando que representan la mitad de la población a nivel mundial con cerca de 5.000 millones de personas. En este sentido, el Foro Económico Mundial señala que "las mujeres representan la mayor oportunidad para el crecimiento económico. En un escenario de potencial máximo, en el que las mujeres juegan un papel idéntico al de los hombres en los mercados laborales, se podrían agregar hasta US\$ 28 billones al PIB anual global en 2025"³⁶.

Asimismo, y según cifras de la ONU, "invertir en programas de educación para las niñas y aumentar la edad para contraer matrimonio pueden generar utilidades de 5 dólares por cada dólar gastado. La inversión en programas que mejoran las actividades generadoras de ingresos para las mujeres puede generar utilidades de 7 dólares por cada dólar gastado"³⁷.

Por otro lado, un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI)³⁸ establece que en los países con mayores brechas en las tasas de participación femenina, cerrar esas brechas añadiría, en promedio, un 35% al PIB. El estudio también señala que mejorar la inclusión de las mujeres al mercado laboral no sólo se traduce en una mayor diversidad de género, sino que también incrementa el bienestar económico, lo que incide directamente en el consumo y la producción interna, mejorando los salarios para la población

en su conjunto (hombres y mujeres).

Ahora bien, y pese a que se debe incentivar una mayor participación femenina en diversas áreas, estos incentivos no se pueden transformar en una discriminación inversa para otros grupos de la población. Aquí vale la pena recordar lo establecido por la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de la ONU, en la cual se consagra expresamente la igualdad de derechos y libertades de todo ser humano sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Específicamente, el artículo 7 establece: "todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". Si bien en este punto quienes son favorables a este tipo de medidas citan la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"³⁹, para justificar que las mismas no pueden ser consideradas como discriminatorias, el punto es debatible, pues (a) existen otros grupos vulnerables que también requieren apoyo; (b) las medidas de género, aunque planteadas como transitorias, una vez instauradas es muy compleja su derogación; y (c) atentan directamente contra el mismo principio que buscan superar, esto es, imponer discriminaciones en base al sexo, lo cual resulta contradictorio. En este

sentido, y tal como se analizará a continuación, medidas como las cuotas de género parecen ser poco adecuadas.

Por lo tanto, las políticas públicas tienen que velar por remover todas las barreras legales o regulatorias que impidan que las mujeres puedan desarrollarse y/o desenvolverse libremente en los distintos sectores de la sociedad, entendiendo en este punto que no existe una única solución posible a la problemática puesto que la misma obedece a múltiples factores, debiendo considerarse la realidad de cada país, su nivel de desarrollo económico y su cultura. Asimismo, se debe velar para que dichas políticas no se entrometan en las decisiones que se deben adoptar en la esfera de la vida íntima y privada, y cuidar que el empoderamiento femenino no pase a ser una gestión estatal que vuelva dependientes del Estado a las mujeres para cualquier acción que se requiera en su beneficio.

Por último, las políticas públicas de género no deben transformarse en políticas públicas que creen beneficios sólo para un grupo o colectivo específico dentro de la sociedad, perjudicando a otros. Es decir, estas políticas que buscan erradicar las discriminaciones arbitrarias no pueden transformarse en discriminaciones en sí mismas. Nos referiremos a la denominada "discriminación positiva" y la discusión que existe en torno a la misma.

(A) ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA?

“Me consta que discriminación positiva suena a oxímoron, es decir a juego de contrarios. En cuestión de género, suena incluso a ofensa: ¿necesitan las mujeres que se las discrimine aún más de lo que se les ha discriminado ya, aunque sea ahora para bien? ¿Qué piensan todas esas mujeres que no quieren ni oír hablar de discriminación positiva? ¿Qué razones alegan quienes están en contra de la segregación infligida a las mujeres en su propio beneficio? Pues precisamente eso, que en lugar de integrarlas las segrega”⁴⁰.

Para entender qué es la discriminación positiva, hay que comenzar señalando que la RAE la define como “protección de carácter extraordinario que se da a un grupo social históricamente discriminado”⁴¹. Por su parte, el diccionario panhispánico del español jurídico la define como aquella “política o programa que proporciona acceso preferencial a la educación, al empleo, a la asistencia sanitaria o al bienestar social a personas de un grupo minoritario que tradicionalmente ha sido objeto de discriminación, con el objetivo de crear una sociedad más igualitaria”⁴².

Es decir, la discriminación positiva, o la “acción positiva” como también se le reconoce, supone establecer un trato preferente en el acceso a ciertos recursos u oportunidades en beneficio de un determinado grupo minoritario dentro de la sociedad como un mecanismo para compensar el trato discriminatorio o la marginación histórica que han sufrido. De esta forma, el objetivo de estas

acciones es lograr una mayor igualdad.

Los orígenes de la discriminación positiva se remontan al siglo XX en Estados Unidos en pleno Movimiento por los Derechos Civiles liderado por los ciudadanos afroamericanos. Posteriormente, en los años 60, sobrepasa el ámbito racial y se extiende al ámbito sexual, religioso, étnico y cultural.

Ahora bien, el debate respecto de la “discriminación positiva” se centra principalmente en el hecho de juzgar la misma como una herramienta necesaria para lograr la igualdad de un grupo minoritario en relación al resto de la población, entendiendo en este punto que la discriminación positiva sería el último recurso a utilizar por haber fallado todos los otros intentados previamente, o por el contrario, es finalmente legitimar una forma de discriminación, que pese a ser enfocada como beneficiosa por el objetivo último que busca conseguir, es de todas formas una discriminación puesto que justamente valida el tratamiento desigual de un grupo, por razones raciales, religiosas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, en relación a otros.

Dentro de quienes critican las acciones positivas señalan que al otorgar beneficios por una condición innata a una persona -como lo sería el haber nacido con un determinado sexo-, se le entrega una ventaja que no tiene relación alguna con sus méritos, habilidades o virtudes. Adicionalmente, se señala que las acciones positivas generan un ma-

yor desprecio hacia los grupos más desfavorecidos, ya que hay una negación de ver como iguales a las minorías.

Además de lo anterior, y en relación a las cuotas de género (tema al cual nos referiremos en extenso más adelante) como una medida de discriminación positiva, quienes critican estas acciones señalan que por medio de las mismas se legitima el hecho de ver a las mujeres como inferiores a los hombres, pues no se confía en ellas o en sus méritos para alcanzar posiciones de poder, por lo que requieren de una ayuda externa para ello, porque de lo contrario, no serían capaces. En este mismo sentido, se argumenta que este tipo de medidas perjudican a quienes no se ven favorecidos por las mismas, generando una discriminación inversa.

Se indica también que las políticas de discriminación positiva no generan mejoras para las mujeres en el largo plazo y que incluso generan una distorsión que termina por reducir los incentivos y podría contribuir a generar la sensación de que no hace falta el esfuerzo o los méritos propios para obtener un puesto de trabajo, sino que basta con pertenecer a un grupo minoritario. Para ilustrar este punto, en el libro *Desmontando el feminismo hegemónico*, en el capítulo "Desigualdad económica y discriminación positiva", Santiago Calvo⁴³ señala que, si se comparan las medidas de conciliación con las de discriminación positiva, el aumento de ayudas para acceder a las guarderías sí

ha generado un efecto positivo en la "despenalización de la maternidad", reduciendo hasta en un 25% las brechas salariales post maternidad.

Por último, se señala que las discriminaciones positivas por un lado, no emancipan realmente a las mujeres, toda vez que las vuelven dependientes del Estado y de las acciones que éste tome para lograr su empoderamiento, y por otro, no consideran las elecciones libres de las personas.

Al contrario, quienes defienden las acciones de discriminación positiva señalan que las mismas son necesarias para compensar el retraso histórico que las mujeres han sufrido en comparación a los hombres por haber sido integradas tardíamente a los espacios de desarrollo. Argumentan que la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"⁴⁴, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 y fue ratificada por 186 Estados miembros, establece claramente en su artículo 15 que los países vinculados deben reconocer los mismos derechos para ambos sexos, señalado en los artículos siguientes que dichos Estados deben tomar las medidas necesarias para que ello se cumplan. En consecuencia, las medidas que se adopten como discriminación positiva se enmarcarían dentro de dichas acciones.

Adicionalmente, establecen una serie de ventajas emanadas de estas acciones,

como por ejemplo: (a) equipara los roles entre hombres y mujeres; (b) son favorables para lograr una real equidad, siendo el primer impulso para un cambio cultural; (c) es una mejora concreta para grupos desfavorecidos, lo que a su vez hace posible la inclusión social, permitiendo que aquellos con alguna desventaja puedan nivelarse en relación al resto de la población y participar de la vida en sociedad de manera más digna e igualitaria; (d) corrige circunstancias económicas adversas que son producto de la opresión y del machismo; (e) elimina sesgos inconscientes; (f) crea más oportunidades; y (g) proporcionan una protección legal para los grupos minoritarios.

Por último, quienes están a favor de la discriminación positiva argumentan que es un instrumento efectivo y adecuado para romper el denominado "techo de cristal" que corresponde a la segregación vertical que las mujeres sufren en el mercado laboral, haciendo referencia a un tope invisible que impediría a las mujeres acceder a los cargos o puestos con mayor jerarquía. Para ejemplificar este punto, Carla Rojas, coordinadora de inclusión y género del Observatorio de Gestión de Personas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile señala que "un ejemplo claro de esta discriminación encubierta se da cuando en los cargos de mayor responsabilidad, como la gerencia, administración y directorio, se espera que los profesionales estén disponibles siempre, 24/7. Esas políticas a las mu-

jerer las termina perjudicando porque según la última encuesta ENUT sobre el uso del tiempo, ellas dedican 7 horas entre los 25 y 45 años al cuidado de otras personas, los hijos o el mantenimiento del hogar y los hombres en ese mismo tramo etario dedican sólo 2,5 horas a esas actividades"⁴⁵.

En cuanto a las cifras, el estudio *Women in the Workplace* realizado por McKinsey⁴⁶, señala que desde el año 2015 ha existido un modesto signo de progreso en la representación de mujeres en el área corporativa. Así, en el año 2015, un 32% de los cargos de gerencia senior/director eran ocupados por mujeres, cifra que aumentó a un 33% en el año 2020. Adicionalmente, señala que por cada 100 hombres promovidos a cargos gerenciales, 85 mujeres eran promovidas. A estos datos hay que adicionar el efecto negativo que la pandemia ha tenido en relación al empleo femenino y los niveles de agotamiento que muestran las madres trabajadoras en comparación a los padres trabajadores.

Con todo, el estudio señala que aun cuando las cifras siguen siendo bajas, éstas han tenido una tendencia al alza, lo cual se puede explicar por dos grandes razones: (a) por un lado, ha aumentado la cantidad de mujeres que se incorporan a las empresas, y (b) por otro, las mujeres que logran superar las barreras en las primeras etapas de sus carreras son ascendidas en proporciones incluso mayores que los hombres en las esferas

más altas de la organización.

En nuestro país, el “Segundo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile”⁴⁷ señala que la proporción de mujeres en directorios es de un 10,5% en el año 2020 y que un 21,2% ocupan cargos de alta gerencia.

Ahora bien, ¿el cambio en estas cifras para aumentar la participación de mujeres pasa necesariamente por medidas que obliguen a las empresas a contratar o promover mujeres? Para quienes fomentan las acciones de discriminación positiva, la respuesta sería que sí, pero eso no garantizaría, por ejemplo, que las mujeres contratadas o promovidas cuenten necesariamente con las capacidades requeridas para el cargo o que incluso quieran ser promovidas, considerando que puede ser que para algunas mujeres el tener puestos con mayores demandas y exigencias no se ajuste a sus intereses. En este punto, se desconoce el hecho de que existen diversas habilidades, culturas y tradiciones.

Además, ¿de qué servirían las acciones de discriminación positiva si no se implementan previamente otras medidas que efectivamente permitan la participación de las mujeres, como sala cuna universal o mejoras en la capacitación post crianza? Es decir, si pensamos en el caso hipotético de exigir un número determinado de mujeres en cada empresa, pero no se ha solucionado con anterioridad el problema del cuidado

de niños (por poner un ejemplo), ¿cómo se espera que la obligación de contratación sea realmente cumplida?

En consecuencia, es claro que antes de pensar en imponer acciones positivas –que a mayor abundamiento siempre se postulan como el último recurso a implementar–, se deben resolver previamente otras problemáticas que explican la dificultad de la inclusión de las mujeres en los diversos aspectos de la sociedad, como lo son, a modo de ejemplo, los deberes de cuidado, la capacitación, la conciliación de la vida laboral con la familiar y el reingreso al mercado laboral tras la maternidad, entre otros. Si estos temas no se han resuelto previamente, no sirve de nada exigir medidas de discriminación positiva que no podrán ser puestas en práctica posteriormente.

Asimismo, y antes de estas acciones positivas, se debe promover un cambio de mentalidad que vuelva efectiva la inclusión femenina, pero que no ponga en duda los méritos y propias capacidades de las mismas mujeres.

(B) POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO: CUOTAS DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL ¿SON REALMENTE LA SOLUCIÓN?

“Porque si el marido va a ganar un 30% más, es más rentable que la mujer se quede en la casa al cuidado de los hijos”⁴⁸.

Las brechas de género son una problemá-

tica que en los últimos años han ido adquiriendo una gran relevancia a nivel mundial. Para analizar las mismas y sus impactos, existen varios estudios que, año a año, buscan medir las brechas en diversos ámbitos para comparar resultados que permitan monitorear su reducción y contrastar las distintas realidades de cada país medido. Algunos de estos estudios son el "Índice de Desigualdad de Género" elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el "Global Gender Gap Report" elaborado por el Foro Económico Mundial.

En el primero de los reportes se miden las desigualdades en tres aspectos importantes del desarrollo humano de las mujeres: (a) la **salud reproductiva**, medida por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; (b) el **empoderamiento**, el que se mide en base a la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria; y (c) la **situación económica** en base a la participación en el mercado laboral de mujeres y hombres sobre 15 años. Cuanto más alto es el valor del Índice de Desigualdad de Género (IDH), mayor disparidad hay entre hombres y mujeres.

En términos generales, la situación de nuestro país en relación a los otros países medidos por el Índice y que forman parte

del mismo nivel de desarrollo humano (el cual es "Muy Alto") es buena. Si bien en materia de salud reproductiva es donde tenemos mayor brecha en relación al grupo de países con un IDH muy alto, con una tasa de mortalidad materna de 22 muertes por cada 100.000 nacidos en comparación con 15 muertes por cada 100.000 que corresponde al promedio de los demás países, y con una tasa de fecundidad adolescente de 41,1% en comparación al 16,7% del promedio de los otros países. En los otros indicadores no presentamos diferencias significativas en relación a nuestros pares: en empoderamiento nuestro porcentaje de escaños en el Parlamento ocupados por mujeres es de 22,7% y el promedio es de 27,2%. En cuanto al acceso a educación secundaria, tanto en el caso de las mujeres, como de los hombres se observa una brecha similar en relación a la de otros países, nuestros números son de 79% para mujeres y de 80,9% para hombres, cifras que para los otros países son de 87% y 88,7% respectivamente. Finalmente, en el caso de la situación económica, la situación de las mujeres -medida por la participación en la fuerza de trabajo- es similar a la de otros países, mientras en Chile tenemos un 51%, el promedio del grupo es de 52,1%. Por el contrario, la situación de los hombres es más alta en nuestro país con un 74,2% mientras que el promedio es de 59%⁴⁹.

Adicionalmente, el "Global Gender Gap Report"⁵⁰ mide las desigualdades o brechas que las mujeres experimentan en cada uno

de los países incluidos en la medición en cuatro aspectos: (a) **participación económica** y oportunidades; (b) **acceso a la educación**; (c) **salud y supervivencia**, y (d) **empoderamiento político**. Además, el reporte realiza un seguimiento para ir comparando los avances año a año en estos aspectos y entrega un ranking de los 153 países que forman parte de la medición. A nivel global, los datos entregados en el año 2020 señalaban que aún existía una brecha de género de un 31,4% y que dentro de los subíndices, el que en promedio presenta la mayor disparidad es el empoderamiento político, toda vez que sólo un 24,7% de la brecha ha sido cerrada hasta el año 2020.

Adicionalmente, señala que 108 países de los 149 incorporados en el reporte del año 2019 y 2020 han mejorado sus puntajes generales y que en 35 países la brecha en educación ya ha sido cerrada. Con todo, sólo un 55% de las mujeres están en el mercado laboral versus el 78% de los hombres, un 36% en los cargos gerenciales, un 25% del total de puestos políticos existentes en el mundo y un 21% son ministras de Estado. Proyectando las actuales tendencias, se estima que la brecha de género sería cerrada en 99,5 años.

En cuanto a la situación de nuestro país, estamos rankeados en el puesto 57 de un total de 153 países, con un puntaje de 0,723 puntos (el primer país es Islandia con un puntaje de 0,877 puntos), y a nivel de Latinoamérica

ocupamos el puesto número 14 (de un total de 25). En el subíndice participación económica y oportunidades, nos ubicamos en el puesto 111 con un puntaje de 0,608 (el primer lugar es para Benín con 0,847 puntos); en el subíndice de acceso a la educación, obtenemos el puntaje máximo de un punto completo; en salud y supervivencia nos encontramos en el puesto 55 con 0,977 puntos (varios países en este punto comparten el primer lugar con 0,980 puntos) y finalmente, en el subíndice de empoderamiento político nos ubicamos en el lugar 36 con 0,307 puntos (el primer lugar es para Islandia con 0,701 puntos).

Como una de las posibles soluciones para disminuir, en breve tiempo, la brecha que existe entre hombres y mujeres en ámbitos como el trabajo, la política y el acceso a la educación, se proponen las denominadas "leyes de cuota" que justamente se justifican dentro del marco de la discriminación positiva.

Adicionalmente, y en el ámbito laboral, junto con la preocupación existente por lograr una mayor incorporación de mujeres, se señala que aquellas que ya han logrado ingresar al mundo del trabajo son afectadas, entre otras cosas, por la diferencia de salarios que reciben en comparación con sus colegas hombres, a lo que se denomina como "brecha salarial".

Antes de analizar las temáticas específicas

de "cuotas de género" y "brecha salarial" es importante señalar que lograr la mayor incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la vida social (política, trabajo, educación, salud, etc.), y mejorar sus derechos y oportunidades, es un mandato que, tal como se ha señalado anteriormente, debe conjugarse con el respeto a las inclinaciones, libertades e intereses de cada una de ellas, sin imponer por ley las decisiones que éstas deben tomar según lo que un grupo determinado considera como correcto o adecuado.

Ahora bien, según la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) del año 2017⁵¹, nuestra población está conformada por 9.337.703 (52,4%) mujeres en comparación con los 8.469.711 (47,6%) hombres. Además, 3 de cada 4 personas sin ingresos propios son mujeres. Por otro lado, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019 –elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)– señala que del total de hogares monoparentales que existen en el país, el 83% tienen a una mujer como jefa de hogar, quienes perciben un ingreso per cápita 37,3% menor al de los hombres en el mismo tipo de hogares (\$315.700 para las mujeres versus \$503.600 para los hombres). Además, y en función de los ingresos percibidos, un 27,3% de mujeres se ubican en el primer quintil a diferencia del 14,6% de hombres. En este mismo punto, el Registro Social de Hogares señala que, del total de hogares monoparentales encabezados por

una mujer, el 62% se encuentran en el tramo de mayor vulnerabilidad.

Adicionalmente, la encuesta CASEN señala que, en base a la incidencia de la pobreza por ingresos, las mujeres tienen porcentajes más elevados que los hombres (9% y 8,2% respectivamente), concentrándose en ambos casos entre los 0 y los 17 años, en donde los porcentajes entre hombres y mujeres son casi iguales. Sin embargo, en los otros tramos etarios (18 – 29; 30 – 44 y 45 – 59 años) las mujeres sobrepasan los porcentajes de los hombres.

En cuanto a la brecha salarial, la ESI 2019 señala que la brecha entre hombres y mujeres es de un 28,1%. En promedio, las mujeres recibieron una remuneración de \$506.700 mensuales, mientras que los hombres de \$704.300. En este mismo sentido, y conforme los datos entregados en el boletín estadístico de noviembre de 2019, el Índice de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra elaborado por el INE señala que en base al valor hora, la diferencia entre ambos sexos es de un 11,4%: las mujeres ganan \$4.624 por hora, mientras que los hombres \$5.220.

En directa relación con lo anterior la diferencia de ingresos se mantiene en todas las edades y en todos los niveles de educación. Sin embargo, entre los 30 y 54 años es aún más notoria, especialmente entre quienes tienen estudios de postgrado: las mujeres

en este nivel obtuvieron un 32,3% menos de ingresos que los hombres con iguales niveles de estudios, existiendo una brecha de 28,7%.

La participación en el mercado del trabajo también es desigual entre ambos sexos: conforme los datos entregados por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), en el trimestre octubre-noviembre 2019, la tasa de ocupación femenina era de un 49,2% mientras que la de los hombres era de un 69,7%. En este punto, es importante destacar que de aquellas personas que declaran que no trabajan por razones familiares (cuidado de terceros y/o quehaceres domésticos), un 91,6% son mujeres, mientras que sólo un 3,4% son hombres, conforme cifras de la ENE 2018.

En cuanto a las horas trabajadas, el promedio para los hombres es de un 39,2% y para las mujeres un 33,6%. Asimismo, y según la ENE 2018, de aquellas mujeres que están ocupadas, el 28,5% trabajó menos de 30 horas a la semana en comparación al 15,2% de los hombres. Sin embargo, sólo un 12,5% de las mujeres declaró que les gustaría trabajar más horas, pero no lo pueden hacer (ocupadas a tiempo parcial involuntario), cifra superior al 7,8% de los hombres que indican lo mismo.

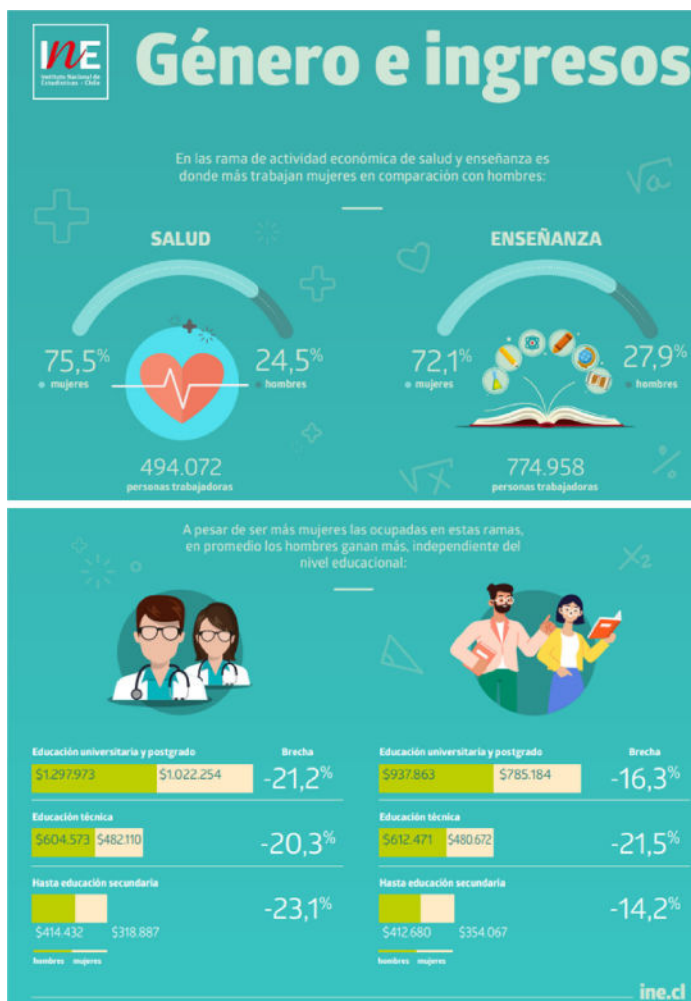
En directa relación con lo anterior, y según los datos entregados por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2015 las mujeres dedican 5,89 horas en un día tipo a trabajo no remunerado, mientras que los hombres 2,74 horas. En cuanto a la carga de trabajo, combinando aquel remunerado con el no remunerado, en un día tipo las mujeres dedican 10,54 horas y los hombres 8,64 horas.

Finalmente, otro dato interesante es que según la VI Encuesta de Microemprendimiento elaborada por el INE, en el año 2019, 4 de cada 10 microempresarios eran mujeres, es decir, el 39% en comparación con el 61% de los hombres. Dentro de las razones para emprender, el 57,4% de las mujeres indicaba que eran por necesidad, seguido de un 31,5% que lo consideraba como una oportunidad. Por el contrario, en el caso de los hombres, un 40,1% lo hace por necesidad, mientras que un 43,7% lo ve como una oportunidad. Adicionalmente, el 55,2% de las mujeres emprenden fuera de su vivienda y el 44,8% dentro de ella, cifras que para los hombres son 80,1% y 19,9%, respectivamente. Por último, las mujeres microempresarias trabajan en total 9,1 horas más a la semana en promedio que los hombres microempresarios, cifra que incluye tanto el trabajo remunerado (en la ocupación del emprendimiento), como el no remunerado. En el primero de ellos, las mujeres trabajan 33,4 horas, mientras que los hombres 42,4 y en el trabajo no remunerado las mujeres trabajan 29,4 horas mientras que los hombres 11,3 horas.

Considerando las cifras antes expuestas: ¿serían las políticas públicas de cuotas o aquellas que regulan las remuneraciones entre hombres y mujeres con el fin de terminar las brechas, las soluciones más adecuadas?

Antes de poder intentar despejar la interrogante, es necesario primero preguntarse por las razones que actualmente llevan a que las mujeres participen menos que los hombres en el mercado del trabajo. En este sentido, factores como la maternidad, el cuidado de los niños, la duración de las

jornadas, la falta de flexibilidad y la cantidad de mujeres que se especializan en su área y acceden a títulos de postgrado, son las explicaciones más evidentes y que generan un mayor consenso. Asimismo, y para explicar las diferencias en las remuneraciones, no sólo el nivel de educación es un factor que incide directamente, sino que también los tipos de contratos, número de horas a trabajar, experiencia laboral y, por supuesto, los cargos que tienen. En este aspecto, las comparaciones para determinar si efectivamente hay una diferencia entre un hombre y una mujer en cuanto a su remuneración, deben considerar exactamente los mismos parámetros en uno y otro caso, razón por la cual el sólo comparar promedios puede ser engañoso. Para ilustrar concretamente este punto, es posible señalar la siguiente infografía elaborada por el INE⁵³.



La primera impresión es que aún cuando hay más mujeres en ambos sectores, éstas ganan menos que los hombres en todos los niveles educativos. Sin embargo, para poder efectivamente comprobar esta hipótesis, se necesitan datos o información adicional que no está entregada en la infografía, como por ejemplo, el número de horas que cada sexo trabaja y los cargos que ocupan. En este aspecto, la profesora de economía de la Universidad de Harvard, Claudia Goldin, señala irónicamente que "es engañosamente fácil calcular cuánto más o cuánto menos ganan las mujeres en Estados Unidos en comparación a los hombres. Tú tomas a cualquiera que trabaje 35 o más horas a la semana durante el año, encuentras la media para las mujeres, encuentras la media para los hombres, y luego divides, es muy simple"⁵⁴.

A mayor abundamiento, la guía práctica No. 17 del mes de octubre del año 2020, realizada por el ESE Business School de la Universidad de los Andes y titulada "Brecha salarial de género y COVID 19", enumera seis explicaciones para entender la brecha salarial, analizando cada una de ellas conforme los datos y las últimas tendencias del mercado laboral. Dichas explicaciones son: (1) horas trabajadas; (2) informalidad laboral; (3) educación; (4) sectores de trabajo femenino; (5) variables familiares-laborales; y (6) factores inexplicables de la brecha salarial de género.

Respecto de los factores señalados, a gran-

des rasgos, el estudio señala que si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica la brecha salarial porque "en promedio, las mujeres trabajan menos horas efectivas que los hombres, o bien son quienes principalmente toman la decisión de trabajar jornadas parciales para cuidar de terceras personas"⁵⁶. Al analizar las cifras de la ESI 2019, éstas indican que aún en relación al valor hora hay una brecha en desmedro de las mujeres. Sin embargo, este antecedente debe ser analizado también en conjunto con los otros factores que señala el estudio, es decir, para determinar si efectivamente hay o no una diferencia en el valor de las horas entre hombres y mujeres se debe considerar: (a) si el trabajo ejercido es formal o informal –en este punto el estudio del ESE descarta este factor para el caso de Chile, ya que conforme las cifras analizadas la informalidad en mujeres era levemente inferior a la de los hombres–, (b) el sector de la economía al cual se está refiriendo, ya que por ejemplo, áreas de servicios (comercio, comidas y alojamientos, enseñanza y salud), en donde hay mayor presencia femenina, tienen una menor remuneración que las áreas en las cuales predominan los hombres, como lo son los sectores agrícola, minero, construcción, transporte, suministro de servicios básicos e industria manufacturera, y (c) el nivel de educación entre quienes se están comparando, punto en el cual el estudio reconoce que los hombres se dedican en mayor proporción a las carreras STEM que las mujeres, carreras que tienen

mejores sueldos, punto sobre el cual ya nos hemos referido.

Además de lo anterior, el estudio menciona la existencia de ciertos estereotipos que también explicarían las brechas: como el asumir que las mujeres no son el principal proveedor del hogar, o que priorizan la vida familiar por sobre su desarrollo profesional, estereotipos que, al no poder ser cuantificados numéricamente, impiden conocer efectivamente su real incidencia sobre las remuneraciones de las mujeres. Adicionalmente, estos prejuicios se refieren más bien a aspectos culturales, por lo que se requiere un cambio de mentalidad para superarlos.

Finalmente, la guía del ESE trata un punto interesante al señalar que “un importante factor que explica la brecha salarial entre hombres y mujeres es la existencia de trayectorias laborales divergentes según género, las cuales están estrechamente relacionadas con el ciclo vital. Uno de los principales hitos que ralentiza los caminos laborales de hombres y mujeres es el nacimiento de hijos. De esta manera, muchas mujeres abandonan por un tiempo la fuerza laboral u optan por *mommy tracks*, carreras laborales que sean más compatibles con la crianza, mientras que los hombres, a pesar de ser padres, continúan con trayectorias laborales ascendentes”⁵⁷. En este sentido, la OIT también menciona la existencia de una suerte de discriminación en contra de la maternidad que perjudica la trayectoria

laboral de las mujeres, incidiendo directamente en su estadía en el mundo del trabajo y por ende, en su experiencia laboral y sueldos a exigir. Isabel Aranda, presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección lo explica claramente: “muchas mujeres se van quedando en el camino, desisten del mundo laboral y se quedan en la casa porque el ambiente de las organizaciones no es amable para poder desarrollar la familia y a la vez una carrera profesional. Y eso es algo que incluso impacta a los hombres”.

A lo anterior, se debe sumar la existencia del pre y postnatal, el derecho a amamantar un hijo en horas de trabajo, la ausencia laboral de la madre en caso de enfermedad de un hijo menor, y el fuero maternal, entre otras situaciones de hecho que, indudablemente, no permiten enfrentar, en igualdad de condiciones, el trabajo por parte de hombres y mujeres y que repercuten en el número efectivo de horas trabajadas o trabajables por una mujer, lo que se ve reflejado muchas veces en un salario inferior al de sus pares hombres.

Más que existir una discriminación o un castigo hacia la maternidad, hay quienes sostienen que estos efectos negativos sobre el empleo femenino tienen relación con los impactos de la legislación laboral y la falta de flexibilidad en los contratos y en las jornadas laborales. A este respecto, Claudia Goldin, señala en su artículo *How to achieve gender equality in pay*⁵⁸ que los factores más

importantes que explican la brecha salarial son las horas semanales y el tiempo que se pasa fuera de la fuerza laboral, indicando que lo que debe cambiar son los incentivos de mercado para que existan jornadas más flexibles, es decir, la brecha salarial no surge porque los hombres y las mujeres reciben un pago diferente por el mismo trabajo, sino porque el mercado laboral los incentiva a trabajar de manera diferente.

De manera muy similar opina el destacado economista de la Universidad de Stanford, Thomas Sowell, quien en su libro *Economic Facts and Fallacies*, manifiesta que "la principal razón por la que las mujeres ganan menos que los hombres no es que se les pague menos por hacer el mismo trabajo, sino que tienen menos horas de experiencia por una distribución diferente de su tiempo invertido en él y una menor continuidad en la fuerza de trabajo"⁵⁹.

Ahora bien, y considerando lo antes expuesto, para determinar si efectivamente las mujeres ganan menos que los hombres por el solo hecho de ser mujeres, los datos que se presenten -si bien a primera vista pueden parecer correctos- deben ser analizados en detalle y conjugarse con una serie de combinaciones y antecedentes que permitan entregar una mayor objetividad a la comparación.

A lo anterior se debe sumar también un hecho que, por lo general, se omite: el res-

peto a las elecciones que, libremente, las mujeres tomen en base a sus preferencias e intereses, específicamente cuando optan por ciertas carreras o puestos de trabajo, o cuando incluso abandonan su vida profesional por dedicarse al cuidado de otros. En este punto es pertinente abordar las llamadas "políticas de cuotas", que buscan imponer/garantizar que cierto número o porcentaje de mujeres participen en diversas áreas de la vida social (política, educación, contratación en empresas, entre otras).

Entre las medidas de cuotas de género que se proponen, existen 3 tipos: (a) **autorregulación**: que apunta a que las mismas empresas o instituciones gubernamentales de manera voluntaria incentiven la inclusión de más mujeres; (b) **comply or explain**: que se refiere a políticas que revisten el carácter de "recomendación" para incorporar a más mujeres y que en caso de incumplimiento, si bien no tienen asociado un castigo, sí exigen una explicación; y (c) **cuotas obligatorias**: son aquellas que por medio de la creación de una ley, obligan a incorporar un porcentaje determinado de mujeres existiendo una sanción en caso de incumplimiento.

Entre quienes tienen una postura favorable respecto de la inclusión de "cuotas" argumentan que es el primer paso para lograr realmente un cambio cultural y eliminar barreras sustentadas en estereotipos y prejuicios en contra de la mujer o del rol que esta debe asumir dentro de la sociedad y

la familia. También, se señala que las cuotas son una medida eficaz para que, en el corto plazo, se compense la discriminación que las mujeres han sufrido históricamente. En este sentido, las cuotas serían una forma de discriminación positiva. Por último, sostienen que las leyes de cuotas permiten superar las brechas de género existentes, garantizando una participación efectiva de mujeres en el sector público y privado.

Por el contrario, quienes no son partidarios atacan más bien aquellas que por ley imponen una obligación, entendiendo que las empresas y el sector público pueden voluntariamente imponerse metas de inclusión, no sólo de mujeres, sino también de otros grupos vulnerables como personas con discapacidad, adultos mayores y jóvenes. Entre los argumentos que se indican en contra de las leyes de cuotas se señalan que imponer la contratación de mujeres sólo contribuye a reforzar su sensación de inferioridad, toda vez que afectan y atentan directamente contra la meritocracia. Asimismo, desde un punto de vista económico y práctico, las cuotas no han demostrado resolver el problema, ya que en sí mismas no contribuyen necesariamente al mejor desempeño de la empresa, implicando un privilegio artificial.

En directa relación con lo anterior, se argumenta que este tipo de medidas sólo benefician a una minoría de mujeres altamente calificadas, sin que ayude a incluir a mujeres con menor nivel de capacitación. En

este sentido, la obligación de las cuotas no hace que se valore más a la mujer, ni asegura que las mejores vayan a ocupar puestos adecuados a su nivel educativo y/o a sus habilidades.

Ahora bien, la coacción tiene normalmente efectos secundarios. Por ejemplo, en Alemania, a partir del año 2016 y por ley, las empresas que cotizan en la bolsa y que tienen representación de los empleados en sus consejos de supervisión, deben asignar el 30% de los puestos directivos no ejecutivos a las mujeres. Las compañías que no cumplan con esta cuota deben dejar los puestos vacíos. Por su parte, las empresas que, o bien coticen en bolsa o tengan representación de los trabajadores en sus consejos de supervisión, deberán determinar sus propias cuotas obligatorias.

En directa relación con lo anterior, una publicación de la Sociedad Max Planck señala que un sistema de discriminación inversa, como implican las cuotas, ha tenido efectos más bien negativos, produciendo una discriminación arbitraria en contra de los hombres igualmente calificados –sólo en razón de su sexo–, negándoseles la posibilidad de tener éxito desde el principio. Se destruyen de esta forma los incentivos para un mayor esfuerzo laboral y conduce a inevitables animosidades entre los grupos solicitantes⁶⁰.

En el caso de Noruega, primer país que

aprobó una ley de cuotas obligatoria, se exige que las empresas que cotizan en las bolsas (tanto públicas, como privadas) deben incluir un porcentaje de mujeres según el tamaño de su directorio. En aquellos casos en los que el directorio tenga más de 9 miembros, cada sexo debe tener una representación de, al menos, 40%. En caso de incumplimiento, la empresa corre el riesgo de ser diluida. Según estimaciones, alrededor de 70 mujeres altamente calificadas se reparten más de 300 cargos de directorio, dando un promedio de 4 mandatos para cada una⁶¹.

Para analizar el éxito de la iniciativa, la National Bureau of Economic Research publicó un estudio⁶² que concluyó que no había evidencias sólidas para determinar si la reforma (ley de cuotas) benefició al conjunto más amplio de mujeres empleadas en las empresas sujetas a dicha normativa legal, así como tampoco se logra concluir un impacto claro en las mujeres altamente calificadas. Adicionalmente, el artículo ya citado *The downsides of the quota system*, señala que entre 2001 y 2008 el número de empresas con la configuración legal que hace las cuotas obligatorias se redujo en un 23% y muchas se trasladaron al extranjero. Asimismo, los valores de las empresas afectadas cayeron en un promedio de 2,6% y en compañías que aún no tenían mujeres en la alta dirección, cayeron en un 5%.

Otro ejemplo interesante es Islandia, primer

país del mundo que establece por ley que las empresas públicas y privadas, con más de 24 empleados, deben demostrar, por medio de un "certificado de igualdad salarial", que pagan los mismos salarios a hombres y mujeres en empleos de la misma categoría. Para demostrar lo anterior, la empresa debe someterse a una auditoría, y en caso de querer establecer un pago diferenciado, ya sea en favor de un hombre o de una mujer, deben pasar por un proceso burocrático para probar que hay un valor agregado en la persona que recibe más dinero. En caso de incumplimiento, las empresas se arriesgan a multas. Con todo, esta normativa ha generado resultados contraproducentes, toda vez que está destruyendo la posibilidad de entregar bonos o recompensas en base al desempeño, afectando negativamente la productividad y los incentivos. Además, para algunos sindicatos también altera la posibilidad de recibir aumentos de sueldo y anula las negociaciones⁶³.

A nivel internacional, la sexta edición del informe *Women in the Boardroom: A Global Perspective* elaborado por Deloitte⁶⁴, indica que, de los países analizados⁶⁵, sólo seis contaban con más del 30% de mujeres en los directorios: Noruega (41%), Francia (37,2%), Suecia (33,3%), Finlandia (31,9%), Nueva Zelanda (31,5%) y Bélgica (30,5%). De ellos, sólo tres (Noruega, Francia y Bélgica) han implementado leyes de cuotas, y en los demás casos, la incorporación se debe a la autorregulación y/o a recomendaciones

de buen gobierno corporativo. En esta misma línea, el artículo titulado *Ley de Cuotas* elaborado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes⁶⁶, concluye que "luego de analizar los diferentes mecanismos que se han implementado en distintos países, no siempre es necesario incluir una ley de cuotas con penalización, sino que existen mecanismos como la autorregulación que también favorece la inclusión de mujeres en directorios"⁶⁷.

En Chile, y sin tener leyes aprobadas a la fecha, la inclusión de mujeres ha tenido una tendencia al alza desde 1990. Según la encuesta CASEN, la tasa de la participación laboral de la mujer en 1990 era de 32,5% y aumentó a un 48,9% el 2017, mientras la tasa de participación de los hombres disminuyó levemente, pasando de un 73,6% a un 71,6% en el mismo período. En el caso de la ocupación, en 1990 la tasa era de un 29,4% para las mujeres, aumentando a un 44,6% el año 2017; mientras que la de los hombres se redujo desde un 67,9% a un 66,5% en igual período. En el estudio del Centro de Estudios Públicos (CEP) *Brecha salarial de género: evolución en el período 1990-2017*, elaborado a partir de los resultados de CASEN, se concluye que la brecha se ha reducido desde un 35,2% el año 1990 a un nivel de 18,1% en 2017. Esto es corrigiendo por el sesgo de selección, el que considera también las determinantes en la decisión de una mujer de participar en el mercado laboral.

Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado laboral resulta positivo y deseable toda vez que permite aumentar y diversificar el talento en los equipos, junto con entregar una serie de efectos positivos para las empresas y contribuir al desarrollo de la economía en su conjunto, lo cual para nuestro país, y conforme un estudio publicado en el año 2020 por el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (CLAPES UC), se estima que cada punto de aumento de la participación laboral femenina representa la creación de 79 mil empleos y un aumento del PIB de un 0,5%. Sin embargo, las leyes de cuotas no son los únicos mecanismos posibles para fomentar dicha participación, e incluso pueden no ser los más eficientes, considerando las consecuencias negativas que pueden causar en la meritocracia.

Ahora bien, la sola implementación de las "cuotas" de nada sirve si se considera que para que realmente más mujeres puedan trabajar, se requiere previamente solucionar problemáticas tales como el cuidado de terceros, la conciliación entre trabajo y familia y lograr una mejor educación y/o capacitaciones. Pensar que por el simple hecho de imponer una ley de cuotas con un determinado porcentaje será la solución para acortar la brecha, sin tener resueltas estas consideraciones previas, supone desconocer que la problemática es multifactorial.

Finalmente, y respecto de la participación política de las mujeres en nuestro país, es posible señalar que a raíz de la modificación del sistema binominal –por medio de la Ley No. 20.840 del 5 de mayo de 2015– se estableció que, para las elecciones de 2017, 2021, 2025 y 2029, de la totalidad de candidaturas a diputado o senador, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el 60% del total respectivo, es decir, se asegura un 40% al otro género.

Asimismo, y a raíz de la Convención Constituyente, se aprobó la Ley No. 21.216 que establece que tanto la presentación de candidaturas como la composición final de la Convención deben establecer una representación equitativa entre hombres y mujeres. Tras las elecciones realizadas los días 15 y 16 de mayo del presente año, la corrección de género terminó beneficiando a más candidatos hombres que mujeres. En los 17 casos en los cuales se tuvo que corregir por paridad, 12 hombres fueron beneficiados (incluyendo a los escaños reservados a pueblos indígenas) y sólo 5 mujeres ingresaron. Con todo, hay quienes consideran que la regulación de paridad consagrada en la ley fue positiva, más allá de los resultados finales, ya que, sin la misma, las mujeres no hubiesen logrado estar dentro de las candidaturas ni tampoco competir en igualdad de condiciones respecto de los hombres. En este punto no se puede dejar de mencionar que, si bien el establecer que el número de candidatos sea equitativo entre hombres y mujeres podría ser positivo

para fomentar la participación femenina en la política, el establecer que en los resultados posteriores se deba mantener dicha equidad afecta la democracia, ya que no se permite que aquellos candidatos con más votos efectivamente ocupen el cargo, pese a haber ganado la elección, lo que resulta ilógico ya que no se respeta la decisión de la ciudadanía reflejada en la urna. Además, el asegurar *a priori* un número determinado de puestos para un determinado sexo es una discriminación arbitraria que afecta la igualdad ante la ley y que supone entregar mayores privilegios a un "colectivo" por sobre los individuos particularmente considerados.

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN

“El reto más desafiante en Chile hoy es acelerar el cambio cultural, al que contribuiría una reforma a la Constitución o la incorporación en una nueva Constitución de la consagración explícita del deber del Estado de velar por la equidad de género, la no discriminación, la tolerancia cero a la violencia; y de promover la igualdad de derechos y deberes”⁶⁹.

El proceso constituyente vivido en nuestro país es un hecho histórico a nivel mundial. Al haber ganado la opción “Convención Constitucional”, Chile es el primer país en el cual se realizará la redacción de una nueva Constitución con un número equitativo entre hombres y mujeres. Esto se ha visto como el segundo hecho más relevante en nuestra historia después del reconocimiento del voto femenino en el año 1949, toda vez que se traduce en una representación real de las mujeres en la política, a través de la toma de decisiones que quedarán plasmadas en la nueva Carta Magna, lo que no se había logrado nunca antes.

En relación con lo anterior, es importante señalar que el derecho, al igual que otras disciplinas, es percibido como un instrumento que permite solucionar los problemas de la sociedad, pues promueve la justicia y el bienestar de los ciudadanos, pero también establece un orden, control, y estructura que hacen posible la resolución de los conflictos y la mantención de la paz. Si

bien hay ciertas feministas que atacan el derecho por ser una creación de los hombres, en general existe un consenso al entender que la “legislación” es un mecanismo eficiente para regular las relaciones en un Estado de Derecho, asegurando un marco de derechos fundamentales, rol en el cual la Constitución es clave, pues es la piedra angular que influye sobre todo el ordenamiento jurídico posterior. En este sentido, la consagración de determinados derechos y principios en la Carta Magna, abre la posibilidad para que, posteriormente, se puedan dictar normas legales o políticas públicas que hagan posible la concreción práctica de los mismos.

Considerando entonces la relevancia de la Constitución, en el debate previo relativo a las materias que debiesen quedar incorporadas en nuestra nueva Carta Fundamental, se ha mencionado el enfoque de género como una suerte de principio inspirador, junto a otras regulaciones más concretas para empoderar y relevar el rol de las mujeres en la sociedad. En este sentido, es entonces relevante entender qué problemáticas se levantan por parte de las mujeres en nuestro país, para así entender cuáles son las propuestas y aspiraciones de cara a la nueva Constitución. Para este breve diagnóstico, se utilizó la encuesta CADEM “*Segmentación de las Mujeres en Chile*”, encargada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y publicada en enero del año 2020, cuyo objetivo general es justamente perfir-

lar a las chilenas, en base a su edad, grupos socioeconómicos, necesidades, preocupaciones, expectativas, percepciones y actitudes⁷⁰.

En primer lugar, la encuesta señala que un 91% de las mujeres encuestadas⁷¹ cree que Chile es un país machista, mientras que un 5% señala que existe igualdad de género. Esta creencia se mantiene en todas las edades, en todos los niveles socioeconómicos y en todos los niveles educacionales.

Sin bien el estudio diferencia a las mujeres encuestadas en 5 perfiles, los datos entregados como "totales", señalan que, entre los aspectos más relevantes para la vida destacan la relación con la familia, la relación con los amigos, el tener un ingreso propio, tener una vivienda propia, y el trabajar y desarrollarse profesionalmente, ámbito en el cual el nivel de educación y el desarrollo profesional son indicados como aquellos que más satisfacción producen.

Ahora bien, y en base a los perfiles desarrollados, estos dan cuenta de la diversidad de las chilenas y sus creencias:

a. **"Conservadoras" (14%):** es un grupo que se concentra entre los 35 y los 54 años, con un nivel socioeconómico alto. Para ellas, el ser madre es una de las cosas más importantes en la vida (73%). Más de la mitad de ellas está casada o lo ha estado antes y el 30% declara haberse podido desarrollar en el ámbito profesional sin haber sacrificado su trabajo por la casa y/o

la familia. Desde un punto de vista valórico, el 50% está de acuerdo con el aborto en las 3 causales y el 14% con el aborto libre. Sólo el 11% de ellas se declaran "feministas".

b. **"Pragmáticas" (19%):** es el segmento con mayor edad, sobre los 55 años y con mayor nivel socioeconómico. Son también quienes mayores niveles de satisfacción demuestran con su vida en todos los planos. Para ellas, el tener amigos es una de las cosas más importantes en la vida (81%). Respecto a su estado civil, son en su mayoría casadas o tienen una relación. El 34% declara haberse podido desarrollar en el ámbito profesional sin haber sacrificado su trabajo por la casa y/o la familia, y desde un punto de vista valórico, el 65% está de acuerdo con el aborto en las 3 causales y el 30% con el aborto libre. El 30% de ellas se declara "feminista".

c. **"Feministas moderadas" (31%):** este segmento es muy similar a la población femenina nacional en términos de edad (se concentran entre los 35 y los 54 años) y nivel socioeconómico (C2 y C3). Para ellas, el ser madres y el tener amigos son las cosas más importantes en la vida (81%) y en su mayoría (59%) están satisfechas con su actual calidad de vida. Respecto a su estado civil, son en su mayoría casadas (35%), y el 26% declara

haber podido desarrollar en el ámbito profesional sin haber sacrificado su trabajo por la casa y/o la familia.

Desde un punto de vista valórico, el 78% está de acuerdo con el aborto en las 3 causales y el 48% con el aborto libre. El 40% de ellas se declara "feminista".

d. "Feministas movilizadas" (21%): este segmento es joven, el 62% tiene menos de 35 años y en cuanto a su nivel socioeconómico, se concentran en el C3 y D/E. Son además quienes declaran en mayor medida haber sufrido discriminación en su vida general (94%) y violencia durante la pandemia (30% violencia psicológica y 22% económica).

Para ellas, el desarrollo profesional y los estudios son las cosas más importantes en la vida y el 18% señala que ha podido desarrollarse profesional y laboralmente sin haber sacrificado su trabajo por la casa y/o la familia. Respecto a su estado civil, son en su mayoría solteras (54%). Desde un punto de vista valórico, el 81% está de acuerdo con el aborto libre. El 60% de ellas se declara "feminista".

e. "Sobrepasadas" (16%): este segmento se compone tanto de mujeres entre 18 y 34 años como de mujeres

entre 35 y 54. En cuanto al nivel socioeconómico, se concentran en el nivel más bajo (61% en los niveles D y E). Su insatisfacción con la vida es muy alta, sintiendo discriminación en su vida general (93%) y sufriendo violencia durante la pandemia (42% violencia psicológica y 35% económica). Para ellas, el tener estudios avanzados es muy poco importante y 83% de ellas declara consumir anti-depresivos al menos una vez por semana. Respecto a su estado civil, en su mayoría están solteras (41%) o en pareja (33%). Adicionalmente, el 22% declara que se ha tenido que quedar en la casa por tener que encargarse de ella y/o porque la familia ha significado sacrificar la vida laboral. El 23% de ellas se declara "feminista".

Por otro lado, la encuesta realizada por Ipsos⁷² en el Día internacional de la Mujer 2021, refleja que un 53% de los chilenos considera que cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres debiese ser una prioridad. Además, el 70% de los chilenos considera que las personas deben tener el derecho de saber cuánto gana su colega por el mismo trabajo, lo cual está por sobre el promedio mundial (56%).

En cuanto a los efectos del Coronavirus, el 24% de los chilenos piensa que ha tenido un impacto más negativo sobre las mujeres, tanto en el área social, como económica y

de salud. En este punto, y de cara a los años siguientes, el 58% cree que la situación de las mujeres no cambiará, mientras que sólo un 12% estima que las mujeres gozarán de mayor igualdad.

Por último, el 61% de los chilenos piensa que los cuidados de personas mayores son realizados en su mayoría por mujeres, y el 60% piensa que estos profesionales reciben menos remuneración de la que deberían. Lo mismo ocurre con el trabajo "niñera" y "enfermera" en donde el 87% y el 46% de los chilenos respectivamente cree que son trabajos realizados en su mayoría por mujeres, señalando que, respecto de las enfermeras, éstas están mal remuneradas (59%).

Finalmente, en el estudio "*16 mil voces para construir el Chile futuro con una perspectiva de género*" realizado por Nuestra Voz⁷³, se agrupan las opiniones de 16 mil mujeres chilenas que fueron encuestadas durante la pandemia hasta octubre del año 2020. Dentro de las principales preocupaciones manifestadas, se destacan:

(a) Los derechos de la mujer y equidad de género (27,2%): en esta categoría se incorporan temas como la brecha salarial, el incremento de las oportunidades laborales para las mujeres, erradicación de la violencia de género, derechos asociados a la maternidad, realización de tareas domésticas e invisibilización de trabajos dedicados al cuidado, entre otros.

(b) Desigualdad y justicia (20,6%): se relaciona a áreas como vivienda, pobreza, infancia y otros derechos sociales.

(c) Gobierno y Estado (18,4%): abarca eficiencia del Estado, objetivos y cantidad de políticos, representatividad política, instituciones, políticas públicas e instituciones.

(d) Educación (16,2%): necesidad de calidad y gratuidad de la educación e incorporación de educación sexual cívica.

(e) Salud (14,6%): mejorar el sistema de salud en general, especialmente en relación con la calidad y acceso. Además, se refiere a la salud mental y el precio de los remedios.

(f) Empleo (11,7%): acceso a empleo independiente, sueldos más altos, derechos laborales y seguridad en el trabajo.

Considerando lo anterior, es posible señalar que las mujeres chilenas tienen perfiles variados respecto a qué consideran más relevante en su vida personal, qué valores las orientan, cómo perciben su vida profesional y cuánto se identifican con el "feminismo". A pesar de ello, es claro que el proceso constituyente es percibido como una instancia para superar gran parte de los problemas actualmente percibidos por ellas, lo que

si bien puede ser considerado como una oportunidad para hacer cambios y mejoras, también debe ser analizado con una cuota de realismo para no generar falsas expectativas que después provoquen grandes desilusiones, considerando que, por muy legítimos que sean los anhelos y aspiraciones, el que se consagren en la Constitución no los vuelve necesariamente realidad e incluso, en algunos casos, su solución está dada más bien por la vía del enfoque económico-social que por la vía constitucional.

Por lo mismo, en la siguiente sección se hace un análisis respecto a qué temas se abordan en las constituciones de otros países, cómo se abordan y si han logrado tener una incidencia concreta en cambiar la vida cotidiana de las mujeres. La idea es buscar que en la nueva Constitución las materias de género se aborden de manera adecuada, evitando caer en la tentación de incorporar un exceso de regulaciones que, finalmente no puedan ser aplicadas en la práctica.

Además de lo anterior, es sumamente importante que en la nueva Constitución, se definan lineamientos generales en cada una de las materias a incorporar y/o modificar, para entregar de forma posterior la flexibilidad necesaria a las leyes y políticas públicas que deban dictarse. En este sentido, se debe tener siempre presente que, por un lado, las sociedades van evolucionando y cambiando sus necesidades, y por otro, las normas consagradas en la Constitución son rígidas y estables, por lo que se debe

buscar un correcto balance entre ambos aspectos para evitar que, en un breve plazo de tiempo, esta nueva Constitución quede desconectada de las futuras demandas sociales.

(A) ENFOQUE DE GÉNERO EN CONSTITUCIONES INTERNACIONALES

“Las constituciones nacionales son guías fundamentales para organizar las estructuras de gobernabilidad y establecer principios jurídicos acordados. Con el tiempo, las reformas o la reescritura crean oportunidades para que los países integren o amplíen las disposiciones sobre la igualdad de género en sus constituciones”⁷⁴.

La Constitución es la norma con mayor rango legal que existe en cualquier ordenamiento jurídico. Tiene el poder de reconocer y consagrar los derechos fundamentales que emanan de la naturaleza humana, estableciendo sus mecanismos de tutela y protección, además de limitar el ejercicio del poder por medio del Derecho, consagrando la separación de poderes del Estado, la soberanía, la elección de autoridades y regulación de sus cargos, creando organismos de control y fiscalización, junto con dar validez a todas las normas que nazcan dentro de tal sistema jurídico.

Adicionalmente, la Constitución no es sólo un instrumento jurídico, sino que también es político, puesto que es el reflejo de un

acuerdo o pacto social que hace posible la vida en sociedad. En este sentido, su rol político no debe olvidar que la Carta Magna tiene un alcance limitado, por cuanto sus disposiciones deben poder ser exigibles por la ciudadanía, lo cual depende, entre otros factores, de la capacidad que tenga el Estado de cumplir los compromisos asumidos. Si por el contrario, las disposiciones constitucionales no pueden ser materializadas, se generará frustración en la sociedad, siendo los tribunales de justicia quienes deberán hacer exigibles los preceptos consagrados, lo cual sólo aplicaría al caso particular que les toque conocer.

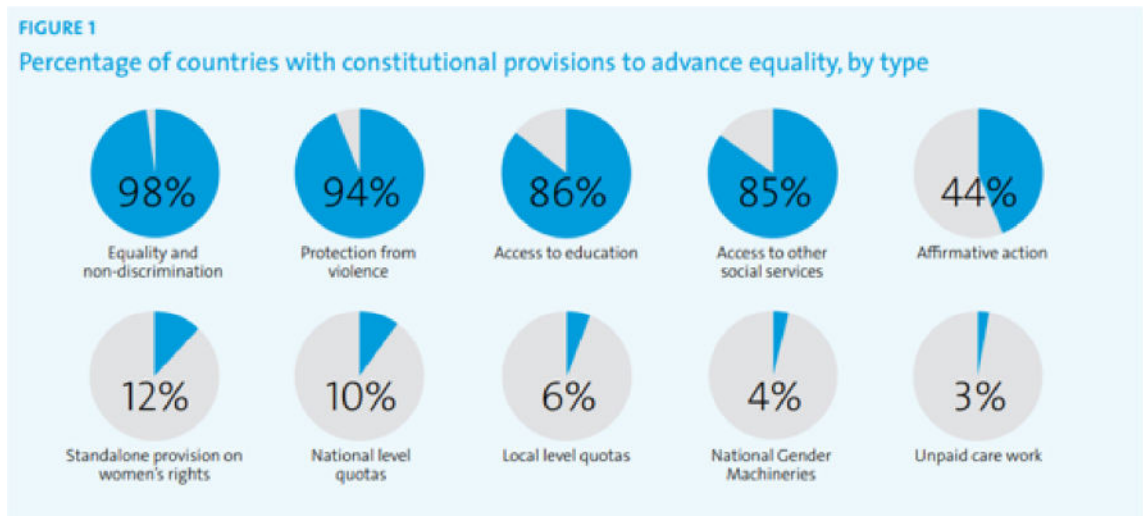
Ahora bien, y en lo que respecta a materias de género, ONU Mujeres, en su documento *Why and How Constitutions matter for advancing gender equality*⁷⁵ señala que desde 1980 se ha visto una tendencia a incluir este tipo de regulaciones en las constituciones, especialmente en África, Asia y América, tendencia que coincide con la entrada en vigor de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el año 1981, ya que los países han hecho esfuerzos por ajustar sus regulaciones internas (constituciones o leyes) a las disposiciones y principios establecidos en ella. Esta Convención se orienta, en su conjunto, a garantizar la igualdad de género como parte de las obligaciones de los Estados frente a los derechos humanos. Específicamente, el artículo 2(a) de la Convención dispone: "los Estados Partes

condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: (a) consagrar, si aún no lo han hecho, 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".

En relación con lo anterior, y a efectos de poder comparar el tratamiento que los diferentes países entregan en la materia, existen actualmente diversas plataformas que reúnen el contenido de sus constituciones y lo agrupan en criterios específicos. Para efectos de este estudio, se utilizaron tres bases de datos: (a) IDEA: *Institute for Democracy and Electoral Assistance*⁷⁶, que contiene información respecto a cuotas de género en diferentes legislaciones internacionales; (b) *Constitute Project*⁷⁷, que realiza un análisis integral de las constituciones de diferentes países; y (c) ONU Mujeres: *Global Gender Equality Constitutional Database*⁷⁸, que plasma las regulaciones relativas a género consagradas en 194 constituciones.

La mayoría de las regulaciones constitucionales tienen que ver con equidad y no discriminación, con normas relativas a protección contra la violencia, acceso a la educación y acceso a servicios sociales, junto

con existir una adecuación en el lenguaje utilizado en los respectivos cuerpos normativos. Ahora bien, y en menor proporción, también se consagran otras materias como acciones de discriminación positiva, cuotas y reconocimiento a trabajos no remunerados, tal como se puede ver a continuación:



Source: UN Women's Global Gender Equality Constitutional Database 2016

Fuente: Policy Brief No. 8: *WHY AND HOW CONSTITUTIONS MATTER FOR ADVANCING GENDER EQUALITY*, ONU Mujeres (página 2).

En directa relación, y pese a que 139 constituciones reconocen garantías de igualdad de género y 23 constituciones tienen cláusulas específicas sobre derechos de las mujeres, ONU Mujeres advierte que un 84% de las constituciones contienen normas relativas a derecho consuetudinario o disposiciones religiosas que afectan la equidad de género. Además, 11 constituciones permiten excepciones a la no discriminación en materias como matrimonio, divorcio, adopción y herencia. A modo de ejemplo, de las 98 constituciones que hacen referencias a nacionalidad/ciudadanía, 14 de ellas no entregan a las mujeres los mismos derechos que los hombres sobre la posibilidad de adquirir, cambiar, transferir o retener este derecho. En este punto, es importante hacer presente que, respecto a materias religiosas, se entiende que hay un conflicto entre derechos -por un lado, la libertad de conciencia y libertad de religión (o de culto), y por otro, aquellos relacionados con una mayor equidad para las mujeres-, sin que la presente Serie Informe tenga la intención de opinar respecto de la prioridad de unos por sobre otros.

a. 1) ¿Qué materias específicas de género se abordan en las constituciones?

La plataforma de comparación de constituciones de ONU Mujeres, establece un catálogo de 24 categorías y 19 subcategorías de materias relacionadas con el tema "género" que se regulan en las diferentes cartas magnas a nivel internacional:

MATERIAS			
1.	Acciones de discriminación positiva.	13.	Minorías.
2.	Nacionalidad y Ciudadanía.	14.	Participación en la vida pública y sus instituciones.
3.	Revisión de Instituciones Constitucionales: 3.a) Nombramiento y composición. 3.b) Jurisdicción y acceso.	15.	Participación Política 15.a) Derechos políticos y de asociación 15.b) Cuotas: a nivel nacional y local 15.c) Partidos políticos 15.d) Instituciones electorales 15.e) Instituciones políticas: Gobierno y Legislaturas
4.	Pena de muerte.	16.	Derechos de propiedad y herencias
5.	Educación.	17.	Protección contra la violencia.
6.	Derechos Laborales y Protección.	18.	Instituciones públicas y servicios.
7.	Equidad y no discriminación.	19.	Derechos reproductivos y sexuales.
8.	Equidad de género en las instituciones.	20.	Orientación Sexual e Identidad de género.
9.	Garantías de derechos humanos: g.a) Obligaciones del Estado g.b) Obligaciones del sector privado g.c) Protección judicial g.d) Instituciones nacionales de DDHH	21.	Estatus del "género" dentro de la Constitución.
10.	Indígenas.	22.	Estatus del "género" dentro de la legislación internacional.
11.	Limitaciones y/o Derogaciones	23.	Estatus del "género" en religión y costumbres 23.a) Legislación religiosa 23.b) Derecho consuetudinario
12.	Matrimonio y Vida en Familia	24.	Derechos de las mujeres

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a información contenida en el documento "Global Gender Equality Constitutional database Background notes and Codebook"⁷⁹.

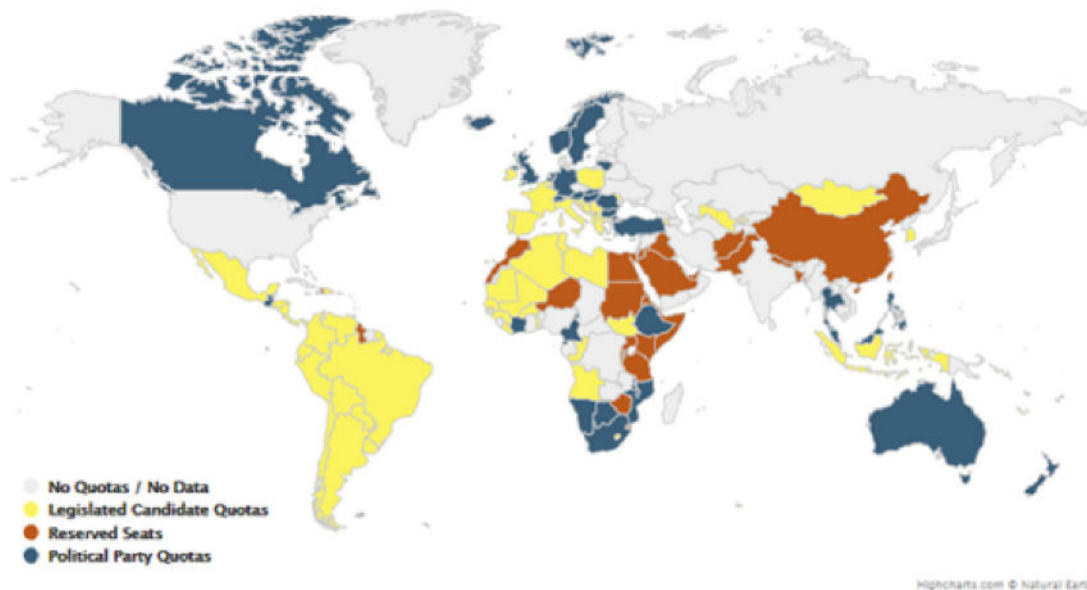
Considerando la extensión del presente documento, sólo se indicarán –brevemente– el tratamiento que algunas constituciones entregan respecto de las materias destacadas en la tabla anterior, algunas de las cuales, dada la similitud de su orientación, se han agrupado en una misma categoría. Asimismo, se hace presente que en relación a la categoría “Equidad y no discriminación”, no se realizará un análisis en particular ni detallado de las disposiciones constitucionales en la materia, toda vez que el derecho a no sufrir discriminación en base al sexo (entre otros) está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948, siendo signatarios de la misma todos los Estados Miembros, por lo que se entiende que es un principio básico que inspira todos los ordenamientos jurídicos a nivel mundial.

1. Acciones de discriminación positiva y cuotas: en esta categoría se contemplan todas aquellas disposiciones constitucionales orientadas a lograr el empoderamiento de las mujeres en diversos contextos, ya sea por medio de: (i) medidas que promuevan directamente la equidad entre hombres y mujeres en diferentes sectores; (ii) inclusiones de cuotas, (iii) remoción de regulaciones que afecten la equidad entre hombres y mujeres en el plano social, económico y político, (iv) entre otras.

En el documento *Women’s rights in Constitutions*⁸⁰ elaborado por ONU Mujeres, se establece que las acciones de discriminación positiva que se consagren deben ser medidas especiales de carácter temporal⁸¹ e incluso las vincula a “buena prácticas” que permiten avanzar hacia la equidad de género.

Por su parte, la plataforma de IDEA advierte que sólo entrega información sobre las normas establecidas en diferentes cuerpos legales (tanto Constitución como leyes), pero no tiene acceso a verificar si dichas regulaciones se cumplen o no en la práctica. Con todo, y en base a los datos que manejan, han desarrollado el siguiente mapa que representa a los países en los que se han consagrado cuotas para (a) candidatos, (b) escaños reservados y (c) partidos políticos. Se advierte que estas cuotas no necesariamente son reconocidas a nivel constitucional y que los datos incluyen también normas legales y cuotas autoimpuestas de forma voluntaria.

CUOTAS DE GÉNERO A NIVEL LEGISLATIVO EN EL MUNDO



Fuente: Mapa extraído del sitio web de IDEA⁸².

En las siguientes tablas se han incorporado las constituciones de algunos países en las cuales se han consagrado “cuotas” y en las que se ha reconocido expresamente la “discriminación positiva”:

CUOTAS DE GÉNERO A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Ruanda 2003 (rev.2015)	<p>CAPÍTULO VII – SECCIÓN 2 – SUBSECCIÓN 3 - ARTÍCULO 80: <i>El Senado está compuesto por veintiséis senadores, nombrados de la siguiente manera: 2° ocho senadores elegidos por el Presidente de la República, teniendo en cuenta en particular los principios de la unidad nacional, la representación de los grupos marginados y cualquier otro interés nacional:</i> [...] Por lo menos el treinta por ciento (30%) de los senadores elegidos y nombrados serán mujeres.</p>
India 1950)	<p>PART IX 243D (3): Al menos un tercio (incluido el número de escaños reservados para mujeres pertenecientes a las castas y tribus registradas) del número total de escaños que deben cubrirse por votación directa en cada Panchayat, se reservará para mujeres.</p>

DISCRIMINACIÓN POSITIVA EXPRESAMENTE RECONOCIDA A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Alemania 1949 (rev. 2019)	ARTÍCULO 3: [IGUALDAD ANTE LA LEY] (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.
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.
Etiopía, 1994	ARTÍCULO 35(3): Considerando el legado histórico de desigualdad y discriminación sufrido por las mujeres en Etiopía, las mujeres, para remediar este legado, tienen el derecho a medidas afirmativas. El propósito de estas medidas debe ser proveer especial atención a las mujeres para que puedan competir y participar en igualdad de condiciones con los hombres en la vida política, social y económica, así como en las instituciones públicas y privadas.
Namibia 2010	ARTÍCULO 23 (2): Nada de lo contenido en el artículo 10 (no discriminación), impedirá que el Parlamento promulgue leyes que directa o indirectamente fomenten el adelanto de las personas de Namibia que han sido social, económica o educacionalmente desfavorecidas por leyes o prácticas discriminatorias del pasado, o para la implementación de políticas y programas destinados a corregir los desequilibrios sociales, económicos o educativos en la sociedad de Namibia causados por leyes o prácticas discriminatorias del pasado, o para lograr una estructuración equilibrada del servicio público, la fuerza policial, la fuerza de defensa y el servicio penitenciario. (3): En la promulgación de leyes y en la aplicación de cualquier política y practica contemplada en el párrafo (2), estará permitido tener en consideración el hecho que las mujeres han sufrido tradicionalmente una especial discriminación y que deben ser alentadas y capacitadas para jugar un rol pleno, igualitario y eficaz en la vida política, social, económica y cultural de la nación.
Sudán 2005	S32(2). El Estado deberá promover los derechos de las mujeres a través de acciones positivas.

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a datos obtenidos de las plataformas de IDEA, Constitute Project y ONU Mujeres.

Finalmente, y a modo de poder ver el posible impacto que las disposiciones constitucionales tienen en la incorporación efectiva de las mujeres, se ha realizado el ejercicio de reflejar el porcentaje de mujeres que forman parte del Parlamento en los países en los cuales sus constituciones consagran cuotas de género en la política:

PAÍS	TIPO DE CUOTA	NÚMERO DE MUJERES ELEGIDAS	PORCENTAJE
RUANDA	Escaños Reservados en Cámara Alta o Baja	49 de 80	61,3%
INDIA	Escaños Reservados en Cámara Alta y Baja	103 de 767	13,4%
CHILE (A MODO DE REFERENCIA)	Escaños Reservados en Cámara Alta y Baja	45 de 198	23%

Fuente: Tabla de elaboración propia. Los datos de Ruanda fueron obtenidos de la plataforma de IDEA, mientras que los datos de Chile e India fueron elaborados a partir de la información existente en los sitios oficiales del parlamento de cada país.

2. Derechos Laborales y seguridad social: en esta categoría se incorporan las normas que tienen relación con: (i) el derecho al trabajo, (ii) el derecho a capacitación, (iii) la protección de la maternidad y beneficios, (iv) derecho a un pago igual, (v) prohibiciones de discriminación en el lugar de trabajo, (vi) seguridad social, (vi) entre otros.

Si bien se reconoce que todas las personas tienen derecho a trabajar, el enfoque de género que se busca consagrar en esta materia se vincula a lograr equidad en los salarios, a que las mujeres tengan iguales condiciones laborales que los hombres y las mismas oportunidades de ascenso. Asimismo, materias como el acoso sexual y el reconocimiento de trabajos no remunerados asociados a cuidados o trabajo doméstico, son también aspectos que buscan ser superados y/o enmendados para efectos de aumentar la empleabilidad y el empoderamiento económico de las mujeres.

En la siguiente tabla se han incorporado las constituciones de ciertos países en los cuales se han consagrado algunas de las materias asociadas a esta categoría:

IGUALDAD SALARIAL A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Cuba 2019	<p>ARTÍCULO 42: Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.</p> <p>Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios. Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna.</p> <p>La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.</p>
Grecia 1975 (Rev. 2008)	<p>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.</p> <p>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.</p>
Suiza 1999 (Rev. 2014)	<p>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.</p>
Portugal 1976 (rev. 2005)	<p>PARTE I - TÍTULO III - CAPÍTULO I - ARTÍCULO 591:</p> <p>1. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología, tendrán derecho:</p> <p>a) A la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza, y calidad del mismo, con observancia del principio a trabajo igual, salario igual, de tal forma que garantice la existencia digna.</p>

IGUALES CONDICIONES LABORALES Y OPORTUNIDAD DE ASCENSOS A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Hungria 2011	<p>ARTÍCULO 58: (1) Todos los individuos tienen derecho a trabajar. (2) En orden a asegurar el derecho a trabajar, el Estado estará a cargo de promover:</p> <p>a) La implementación de políticas de pleno empleo</p> <p>b) Igualdad de oportunidades en la elección de profesión o tipo de trabajo, y las condiciones necesarias para evitar la exclusión o limitación de acceso, por motivos de género, a cualquier posición, puesto de trabajo o categoría profesional.</p>

ACOSO SEXUAL O LUGARES SEGUROS PARA EL TRABAJO A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Ecuador 2008 (rev. 2021)	ARTÍCULO 331: El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.
Somalia 2012 (Constitución Provisional)	ARTÍCULO 24(5). Todos los trabajadores, especialmente mujeres, tendrán un especial derecho de protección contra el abuso sexual, la segregación y la discriminación en el lugar de trabajo. Todas las leyes laborales y las prácticas deberán cumplir con la equidad de género en el lugar de trabajo.
Nueva Zelanda 1852 (rev.2014)	ARTÍCULO 62 [ACOSO SEXUAL] 1. Será ilegal que cualquier persona (en el curso de la participación de esa persona en cualquiera de las áreas a las que se aplica esta subsección) solicite a cualquier otra persona tener relaciones sexuales, contacto sexual u otra forma de actividad sexual que contenga una promesa implícita o abierta de trato preferencial o una amenaza implícita o vierta de trato perjudicial. 2. Será ilegal que cualquier persona (en el curso de la participación de esa persona en cualquiera de las áreas a las que se aplica esta subsección) utilizar un lenguaje (escrito u oral) de naturaleza sexual o de material visual de naturaleza sexual o por comportamiento físico de cualquier naturaleza sexual, para someter a cualquier otra persona a un comportamiento que: (a) no es bienvenido o es ofensivo para la otra persona (sea que se transmita o no a la primera persona mencionada) y (b) se repite o es de naturaleza tan significativa que tiene un efecto perjudicial sobre esa persona con respecto a cualquiera de las áreas a las que ese inciso aplica. 3. Las áreas a las cuales las subsecciones 1 y 2 aplican son: <ul style="list-style-type: none"> a. La presentación de una solicitud de empleo. b. Empleo, término que incluye el trabajo no remunerado. c. Participación o solicitud de participación para una sociedad. d. Membresía o solicitud de participación para un sindicato o asociación profesional o comercial e. Acceso a cualquier aprobación, autorización o calificación. f. Formación profesional o solicitud para recibir formación profesional g. Acceso a lugares, automóviles o instalaciones h. Acceso a bienes y servicios i. Acceso a la propiedad, a la vivienda u otro alojamiento j. Educación. 3. Cuando una persona se queje de acoso sexual, no se tendrá en cuenta la evidencia, experiencia o reputación sexual de esa persona.
RECONOCIMIENTO DE TRABAJOS NO REMUNERADOS A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Bolivia 2009	ARTÍCULO 338: El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.
Ecuador 2008 (rev. 2021)	ARTÍCULO 333: Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. 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
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.
Venezuela 1999 (rev. 2009)	ARTÍCULO 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a datos obtenidos de las plataformas *Constitute Project* y *ONU Mujeres*.

Para intentar determinar qué incidencia podrían tener las disposiciones constitucionales en la realidad laboral de las mujeres, se han extraído datos relativos a salarios y participación femenina en el mercado del trabajo de aquellos países en los que sus respectivas constituciones reconocen normas expresas en la materia. Se hace presente que los datos consideran las cifras del año 2018, toda vez que se ha querido excluir el efecto de la pandemia sobre el mercado laboral, la cual ha sido especialmente dañina para el empleo femenino. Los datos son:

PAÍS	INGRESOS ESTIMADOS (PPP, US\$)			% DE PARTICIPACIÓN LABORAL ⁸³		
	RANK	MUJERES	HOMBRES	RANK	MUJERES	HOMBRES
Bolivia	67*	5,8	9,2	99*	56,8	81,9
Cuba	Sin información			116*	50,4	78,6
Ecuador	70*	8,9	14,2	98*	58,4	84,0
Grecia	47*	22,1	33,3	80*	60,7	76,0
Hungría	74*	21,7	35,1	66*	63,7	76,9
Nueva Zelanda	72*	32	51	48*	75,1	85,0
Portugal	25*	27	37,1	29*	70,7	77,3
República Dominicana	97*	11,4	21	97*	59,1	83,2
Suiza	35*	53,3	76,2	34*	79,7	88,1
Venezuela	64*	14	22	105*	54,4	80,8
CHILE (a modo de referencia)	102*	17,1	32,2	95*	57,5	79,3

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a datos obtenidos del Reporte de Brecha de Género 2018 elaborado por el Foro Económico Mundial⁸⁴.

4. Matrimonio y vida en familia – Derecho a la propiedad y a las herencias: las normas contenidas en esta categoría se refieren, por una parte a: (i) derecho a contraer matrimonio y los requisitos del mismo, (ii) posición, estatutos, rol y protección por parte del Estado de la familia, (iii) creación de redes de apoyo para el cuidado de menores, (iv) responsabilidad de los padres en relación a sus hijos, (v) protección de la maternidad y el embarazo, (vi) protección a la vida privada de las familias, (vii) entre otras. Por otro lado, y en cuanto a los derechos de propiedad y herencia, se busca lograr que las mujeres no encuentren limitación al ejercicio de estos derechos sólo por el hecho de su sexo.

En relación al matrimonio, las prevenciones en esta materia se asocian más bien a temas culturales y religiosos que afectan a las mujeres, entre los que se pueden mencionar el matrimonio de niñas o adolescentes sin su consentimiento, la posibilidad que tiene el marido de repudiarlas o exigir el divorcio ante casos de adulterio (por ejemplo) y la aceptación de la violencia en las relaciones de pareja. En este punto, se reitera que esta Serie Informe reconoce el conflicto de derechos que puede existir en relación con materias religiosas, y no pretende emitir opiniones al respecto.

Adicionalmente, y después de divorciarse, algunas mujeres no tienen iguales derechos en relación a los bienes que se adquirieron durante el matrimonio o quedan en una situación de desventaja desde un punto de vista económico por haberse dedicado al cuidado de los hijos y no haber tenido posibilidades de trabajar. Sobre este último punto, la regulación busca proteger la maternidad y entregar seguridad social a las madres.

Por último, y desde el punto del derecho de propiedad y a recibir herencias, se busca lograr la garantía plena para que las mujeres puedan adquirir, administrar y disponer de sus bienes sin limitaciones fundadas en su sexo o estado civil.

Por lo anterior, algunas constituciones que regulan las materias antes señaladas son:

DERECHOS EN RELACIÓN AL MATRIMONIO A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Camboya 2003	ARTÍCULO 45. Hombres y mujeres son iguales en todas las áreas especialmente en creación con el matrimonio y la familia.
Estonia 1992 (rev.2015)	CAPÍTULO II - ARTÍCULO 27: Los cónyuges tienen los mismos derechos.
Rumania 1991 (rev. 2003)	TÍTULO II - CAPÍTULO II- ARTÍCULO 48 (LA FAMILIA): 1. La familia se funda en el matrimonio libremente consentido entre los cónyuges , en la igualdad de los mismos y en el derecho y el deber de los padres de asegurar la crianza, la educación y la instrucción de los hijos.
Zimbabwe, 2013	ARTÍCULO 26: [MATRIMONIO] El Estado tomará las medidas apropiadas para asegurar que: (a) ningún matrimonio será realizado sin el consentimiento libre de los esposos ; (b) las niñas no estarán comprometidas en matrimonio ; (c) existe igualdad de derechos y obligaciones entre los esposos durante el matrimonio y al momento de su disolución ; y (d) en el evento de disolución del matrimonio, sea por muerte o divorcio, se deberán tomar las disposiciones necesarias para entregar protección a los niños y a los cónyuges.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Colombia (actualizada al 2020)	ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.
Ecuador 2008 (rev. 2021)	Artículo 43: El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.
Portugal 1976	ARTÍCULO 68: (3) Las mujeres poseerán un derecho especial de protección durante el embarazo y después del parto, y las trabajadoras mujeres también tendrán el derecho a un adecuado periodo de licencia para dejar el trabajo durante el embarazo sin perder su remuneración o privilegio alguno. (4) La ley deberá regular el reconocimiento a madres y padres de un periodo adecuado de ausencia laboral, de acuerdo con los intereses del niño y las necesidades de la familia.
PROTECCIÓN A LA PROPIEDAD Y HERENCIA A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Japón 1946	CAPÍTULO III - ARTÍCULO 24: El matrimonio estará basado solamente en el mutuo consentimiento de ambos contrayentes y será mantenido por la cooperación mutua con igualdad de derechos de marido y mujer. Les leyes que se dicten relativas a la elección del cónyuge, derechos de propiedad, herencia, elección de domicilio, divorcio y otros asuntos referentes al matrimonio o a la familia, tendrán en cuenta primordialmente la dignidad individual y la igualdad esencial de derechos de ambos sexos.
Ecuador 2008 (rev. 2021)	ARTÍCULO 324: El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal.
Etiopía 1997	ARTÍCULO 35 (7): Las mujeres tienen el derecho a adquirir, administrar, controlar, usar y transferir la propiedad. En particular, ellas tendrán iguales derechos que los hombres en relación al uso, transferencia, administración y control de las tierras. Las mujeres también gozarán de igual tratamiento en las herencias de propiedad.

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a datos obtenidos de las plataformas Constitute Project y ONU Mujeres.

5. Protección contra la violencia: se concede una protección general a los individuos de incorporar todo tipo de regulaciones que garanticen la seguridad de las personas (sin distinción de sexo). Se incluyen regulaciones respecto de diferentes formas de violencia, incluyendo la violencia doméstica o las intimidaciones provenientes del cónyuge o la pareja.

A este respecto, algunas constituciones que consagran estas materias son:

PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA A NIVEL CONSTITUCIONAL	
PAÍS	REGULACIÓN
Bolivia 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.
Túnez 2014	TÍTULO SEGUNDO - ARTÍCULO 46: El Estado tomará las medidas necesarias para acabar con la violencia de género.

Fuente: Tabla de elaboración propia en base a datos obtenidos de las plataformas Constitute Project y ONU Mujeres.

Finalmente, y sobre este punto, los estudios más recientes de la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁸⁵ revelan que 1 de cada 3 mujeres (30%) en el mundo ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida. En la mayor cantidad de los casos, el agresor es la pareja, punto sobre el cual el 27% de las mujeres entre 15 a 49 años declara haber sufrido violencia física y/o sexual dentro de una relación y un 36% de los femicidios son cometidos por la pareja. Por el contrario, sólo un 6% de las mujeres a nivel mundial señala haber sufrido violencia por alguna persona distinta a su pareja.

A nivel regional, las estimaciones sobre la prevalencia de la violencia de pareja sufrida a lo largo de la vida son de un 20% en la Región del Pacífico Occidental, 22% en los países de ingresos elevados y en Europa, un 25% en la Región de las Américas, un 33% en África, un 31% en la Región del Mediterráneo Oriental y un 33% en la Región de Asia Sudoriental.

Ahora bien, y respecto de los países con disposiciones constitucionales en la materia, es posible señalar que, para el caso específico de Bolivia, las cifras del Ministerio Público señalan que 83 mujeres fueron víctimas de femicidio entre enero y agosto del año 2020, 80 mujeres fueron víctimas de femicidio entre enero y septiembre de 2019 y 109 femicidios fueron realizados en el año 2017. En cuanto a la edad de las mujeres,

la misma institución señala que en el año 2015, 1 de cada 10 víctimas era menor de 18 años, mientras que 4 de cada 10 era menor de 30 años⁸⁶.

Respecto a Ecuador, la Alianza para el Mapeo y Monitoreo de Femicidios informa que 748 mujeres han sido asesinadas entre enero de 2014 y marzo 2020, y que la tendencia es, desde el año 2014, de un femicidio cada 3 días. La edad más frecuente de las víctimas es 21 y 23 años y el 60% de las mujeres asesinadas eran madres, por lo que se estima que cerca de 1.000 niños han debido ser ingresados a orfanatos⁸⁷.

(B) ACTUAL CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA Y PROCESO CONSTITUYENTE

“La actual Constitución reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, pero la nueva tiene que consagrar y promover explícitamente el deber del Estado de velar por la no discriminación, una vida libre de violencia y la igualdad de derechos, incluyendo a las minorías sexuales”⁸⁸.

Actualmente la Constitución de 1980 reconoce en su artículo 1° que: “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. La expresión “personas” justamente fue una modificación introducida por la Ley No. 19.611, que establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres, al texto original de la Constitución que se refería a “hombres”, con

el propósito de reforzar el reconocimiento expreso de que tanto hombres como mujeres son iguales y libres para nuestro ordenamiento jurídico.

En el mensaje del proyecto de ley presentado para realizar las modificaciones, se señalaba: "el artículo 1° de la Constitución Política de la República dispone: "los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Ciertamente, el término "hombres" comprende ambos géneros y por consiguiente se refiere a los hombres y a las mujeres. Ese es el principio consagrado en el artículo 25 del Código Civil⁸⁹.

No obstante, el término "hombres" empleado en dicho artículo 1° refuerza estereotipos y prácticas discriminatorias, destacando el protagonismo de los hombres y ocultando el de las mujeres⁹⁰.

Adicionalmente, la Ley No. 19.611 también incorporó en el artículo 19 No. 2 de la Constitución la frase: "hombres y mujeres son iguales ante la ley", para no dejar duda alguna respecto de la igualdad legal que también se garantiza a ambos sexos.

En directa relación con lo anterior, el texto Constitucional vigente también consagra la no discriminación tanto en relación con materias laborales (artículo 19 No. 16, inciso 3: "se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"), como garantía constitucional (artículo 19 No. 22: "la no discriminación arbitraria en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica") y por último, todos los derechos y deberes constitucionales consagrados en

el catálogo del artículo 19 se reconocen a "todas las personas" sin distinción.

En consecuencia, la Constitución de 1980 reconoce valores y principios tales como libertad, dignidad, igualdad, no discriminación, autonomía, servicialidad de Estado, respeto, participación, entre otros, de igual forma para hombres y mujeres, sin hacer diferencias en base al sexo.

Ahora bien, no es posible desconocer que en los últimos años los temas asociados a "género" se ha ido haciendo cada vez más presentes en los debates y movilizaciones realizados por la ciudadanía, razón por la cual es claro que será uno de los puntos que se abordarán en el nuevo proceso constituyente que enfrentará nuestro país en los próximos meses. De hecho, la paridad de género consagrada por medio de la Ley No. 21.216, que establece que tanto la presentación de candidaturas, como la composición final de la Convención Constitucional, deben establecer una representación equitativa de hombres y mujeres, es el primer paso que marca la tendencia de las discusiones que se tendrán en dicha instancia.

Dentro de los temas que surgen recurrentemente en las diversas propuestas planteadas⁹¹ para una nueva Constitución con enfoque de género destacan la igualdad salarial; paridad en puestos de tomas de decisiones tanto a nivel público como privado; reconocimiento de trabajos no remunerados (cuidados y labores domésticas); corresponsabilidad; lucha contra la violencia, oportunidades económicas para las mujeres; y derechos sexuales y reproductivos.

Asimismo, en la mayoría de las propuestas planteadas⁹² se señala que, para lograr

realmente la equidad de género en nuestro país, la nueva Constitución debe incorporar la perspectiva de género en su parte dogmática y orgánica, ya que de esta manera se permitiría el diálogo entre "género" y otras materias sociales que repercuten directamente en la desigualdad y discriminación en contra de las mujeres.

Adicionalmente, muchas de las propuestas también coinciden en la necesidad de adecuar el lenguaje y conseguir una mayor precisión jurídica en la construcción de la igualdad entre personas de ambos sexos, especialmente en lo que dice relación a derechos y oportunidades.

Por último, el reconocer expresamente la autonomía de las mujeres se considerará como un eje central de la discusión, ya que sólo por medio de ésta se lograría una real protección en el ejercicio del catálogo de derechos fundamentales que se consagren, en un contexto de plena igualdad y sin discriminación.

b.1) Temas más recurrentes en las propuestas de género: comentarios generales

Antes de exponer cada uno de los temas de "género" contemplados en las diferentes propuestas analizadas, es necesario señalar que las disposiciones que se consagren finalmente en el nuevo texto constitucional deben siempre contemplar las posibilidades reales que tengan de ser puestas en marcha de manera posterior. Por lo mismo, las materias de género que se aborden en la Convención Constituyente debiesen ser planteadas en términos amplios, generales y con un marcado sentido de realidad, de tal forma que den un margen de acción a las leyes y políticas públicas que deberán dic-

tarse con posterioridad y que correspondan según el contexto y las necesidades específicas del momento.

Adicionalmente, se debe cuidar que las propuestas en favor de las mujeres no se establezcan para un "colectivo", sino que se mantengan como derechos reconocidos de forma individual a todas las personas, es decir, que puedan ser aplicados a toda la sociedad sin distinciones en cuanto al sexo. Además, no se pueden consagrar discriminaciones de ningún tipo, ni positivas ni arbitrarias, en relación al resto de la población ya que se seguirían perpetuando diferencias entre subgrupos cuando justamente la tendencia debiese orientarse a eliminar barreras. En este sentido, y a modo de ejemplo, el derecho a vivir sin violencia aplica para todos los seres humanos, por lo que no sería adecuado consagrar una protección especial o solamente enfocada en las mujeres, olvidándose de la violencia que sufren niños, ancianos y hombres.

Por otro lado, y dado que las materias de género implican un cambio cultural, las regulaciones que se consagren deben ser analizadas con un enfoque multifactorial, para considerar los efectos que las mismas puedan generar en los diversos ámbitos relacionados, de tal forma de lograr su correcta implementación. En este punto es importante también señalar que las problemáticas que hoy afectan a las mujeres son complejas y pueden incluso encontrar su solución en vías distintas a la Constitución, por lo que la discusión debe estar abierta a considerar esta posibilidad y no caer en la sobrerregulación. Una técnica que podría ser de ayuda, sería preguntarse previamente ¿cómo sería exigible el cumplimiento y fiscalización de la materia regulada en la

disposición constitucional? Dependiendo de la respuesta, se podría vislumbrar qué tan realista es la inclusión de la norma o qué tanto se entromete en ámbitos que no le corresponden a la Carta Magna o a ninguna ley que se dicte con posterioridad.

En directa relación con lo anterior, las materias que se consagren deben encontrar como límite el no afectar las libertades individuales de hombres y mujeres y menos, inmiscuirse en su vida privada y autonomía. En este sentido, se debe tener en cuenta que el objetivo final es lograr el empoderamiento de las mujeres y su mayor participación, pero no volverlas dependientes, especialmente del Estado.

b.2 Análisis a las propuestas de género planteadas y comentarios en particular

1. Nuevos principios rectores que establezcan deberes del Estado en relación con materias de género

• **Actual Constitución:** como ya se ha señalado, la actual Constitución reconoce en su artículo 1° que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que, al estar esta disposición en el Capítulo I de Bases de la Institucionalidad, infunde y orienta todas las disposiciones constitucionales y normativas. A lo anterior se debe sumar que tampoco nuestra Constitución actual permite discriminaciones arbitrarias, entre las cuales se encuentran aquellas basadas en el sexo.

• **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet⁹³:** en este proyecto de ley

se modifica el encabezado del artículo 1° de la Constitución, de tal forma que se establezca que: "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". En materia de "familia", el texto propone: "la familia, en sus diversas modalidades, es el núcleo fundamental de la sociedad", no existiendo otras modificaciones al capítulo I que se relacionen con materias de género.

• **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género⁹⁴:** las propuestas se orientan a consagrar como deber del Estado la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, evitando toda forma de violencia, abuso o discriminación. Asimismo, algunas propuestas revisadas señalan que el Estado también debiese garantizar la protección de todas las formas de familia.

En este punto, también hay propuestas que consideran la incorporación de medidas de discriminación positiva; otras que proponen una Constitución minimalista de tal forma que sea la ley la que especifique las materias y acciones a realizar y, por último, existen propuestas que formulan la incorporación -con rango constitucional- de todos los tratados y convenciones de Derechos Humanos suscritos por el país, especialmente aquellos que se refieren a materias de género.

• **Comentarios en particular:** estimamos acertado que se establezca con claridad que el Estado tiene el deber de promover la igualdad entre muje-

res y hombres, evitando toda forma de violencia, abuso o discriminación arbitraria. En este punto, este derecho debe ser consagrado en términos amplios y generales y no sólo debe redactarse en favor de las mujeres, sino que, de la población en su conjunto, es decir, nadie – independiente de su sexo– puede sufrir violencia, abuso o discriminación arbitraria.

2. Igualdad y no discriminación

- **Actual Constitución:** en relación a esta materia, nuestro texto constitucional consagra el principio general de igualdad ante la ley entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación arbitraria como garantía constitucional.

- **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** en el texto, el encabezado del artículo 19 se mantiene con la expresión "todas las personas". Sin embargo, se incorpora una nueva garantía (artículo 19 No. 5) que establece: *"Hombres y mujeres son iguales ante la ley y en el goce y ejercicio de los derechos. Es obligación del Estado promover esta igualdad, adoptando las medidas legislativas y administrativas para eliminar toda discriminación que la afecte"*.

- **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** en este punto, algunas propuestas coinciden en señalar que debe contemplarse un derecho a la no discriminación diferenciado del derecho a la igualdad, mientras otras sostienen

que, considerando que la igualdad es un derecho humano, es un mandato para los Estados y siempre se encuentra vinculado al derecho de no discriminación, por lo que su tratamiento necesariamente está vinculado.

Por otro lado, todas las propuestas coinciden en señalar que el Estado debe implementar políticas y acciones concretas que eliminen todas las formas de discriminación, particularmente contra las mujeres, pero también haciéndolo extensivo a otros grupos tradicionalmente excluidos de la población.

Dentro de los subtemas más mencionados en la materia es posible señalar (i) la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas independientemente de su sexo; (ii) prohibición de toda forma de discriminación; (iii) garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres en todas las esferas sociales y (iv) establecer un mecanismo de denuncia judicial específico para casos de vulneración de estos derechos.

- **Comentarios en particular:** en este punto es importante señalar que la Declaración de Derechos Humanos ya consagra los derechos de igualdad y no discriminación, los cuales inspiran la mayoría de los ordenamientos jurídicos de occidente, entre los que se encuentra nuestro país. En este sentido, ambos derechos ya forman parte de nuestra legislación, no siendo posible retroceder a una regulación menos proteccionista en

estas materias.

Ahora bien, y si para establecer una protección más robusta, se proponen acciones de discriminación positiva, se considera que las mismas no deben ser consagradas en la Constitución justamente por el carácter transitorio que las caracteriza –y que es contrario a la estabilidad y rigidez que define a las disposiciones constitucionales–, por su carácter de último recurso a implementar cuando todos los demás no han sido exitosos, y porque no se consideran como adecuadas en base a los argumentos ya señalados anteriormente, los que se pueden resumir en (a) afectar la meritocracia; (b) validar discriminaciones en base al sexo, que justamente es lo opuesto a lo que se busca en materias de género; y (c) mantener la visión de que las mujeres siempre requieren de una ayuda externa, ya que por sí solas no serían capaces de alcanzar grandes metas u objetivos, afirmación que rechazamos.

Por último, se reitera que previo a cualquier acción de discriminación positiva que se analice o plantee, se debe considerar que aún hay otras problemáticas no resueltas que son previas a las mismas y que su correcta regulación se debe efectuar por medio de políticas públicas (sala cuna universal, reincorporación de las mujeres al trabajo tras la maternidad y capacitaciones, entre otras).

3. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen iguales trabajos

- **Actual Constitución:** específicamente en materia laboral, el actual artículo 19 No. 16 prohíbe expresamente toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

A nivel legal, nuestro Código del Trabajo consagra en el artículo 62 bis el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres: **“el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”**.

Además, existe la Norma de Carácter General (NCG) N°386 mediante la cual la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), exige a las entidades inscritas en el Registro de Valores que en abril de cada año entreguen, a través del Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, información sobre indicadores de diversidad y brecha salarial en su organización.

- **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** en el proyecto se establece en el artículo 19 No. 23 la prohibición de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal -misma redacción que la actual Constitución-, pero se añade a continuación la frase, “especialmente en materia salarial entre hombres y mujeres”.

• **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:**

todas las propuestas coinciden en señalar que tanto hombres, como mujeres tienen derecho a recibir igual salario por realizar el mismo trabajo, tanto en el sector público, como en el privado. Asimismo, señalan que se debe promover por parte del Estado el igual acceso al empleo entre hombres y mujeres y la creación de puestos de trabajo seguros y estables.

Ahora bien, y para lograr una efectiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, las propuestas analizadas señalan que se debe abordar el problema de manera integral, por lo que la corresponsabilidad en los cuidados, el acceso a sala cuna universal y la existencia de un postnatal parental de uso exclusivo y obligatorio para padres, son fundamentales.

• **Comentarios en particular:** en esta materia es claro que se debe recibir igual salario por igual trabajo realizado, sin importar el sexo de quien realice la labor. Sin embargo, y para que efectivamente se consagre tal igualdad, se deben analizar todos los factores y variantes que inciden en la remuneración finalmente percibida, es decir, iguales condiciones de cargos ejercidos, experiencia, nivel de capacitación, número de horas trabajadas, entre otros.

Respecto de la corresponsabilidad en los cuidados, el acceso a sala cuna universal y la existencia de un postnatal parental de uso exclusivo para padres, se considera que son

materias propias de las políticas públicas y no de una Constitución, y que deben ser analizadas detalladamente para poder determinar su correcta vía de implementación. Asimismo, y en lo que respecta a la corresponsabilidad, nos referiremos en extenso en el siguiente punto.

4. Corresponsabilidad y reconocimiento de trabajos no remunerados

• **Actual Constitución:** si bien no existe ninguna norma expresa sobre la materia, la actual Constitución reconoce, en su artículo 1° que "la familia es el núcleo fundamental de la sociedad". Respecto de reconocer trabajos no remunerados, no hay disposición alguna.

• **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** en el texto también se reconoce protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, pero se extiende el concepto de familia al introducir la frase "la familia, en sus diversas modalidades". Además, y en relación al cuidado de los niños, la reforma crea un nuevo artículo 19 No. 3 en cuyo inciso segundo señala: "el cuidado de los niños, niñas y adolescentes es un derecho de los padres o de las personas que los tengan a su cuidado, de acuerdo a la ley". Respecto de reconocer trabajos no remunerados, no hay disposición alguna.

• **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** todas las propuestas coinciden en

señalar que ambos padres tienen el deber de contribuir conjuntamente, en igualdad de condiciones y realizando esfuerzos comunes, a la mantención del hogar, la educación y cuidado de los hijos e hijas.

Asimismo, coinciden en sostener que el Estado debe reconocer el trabajo no remunerado del cuidado y las tareas domésticas, promoviendo en este punto también la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. En este sentido, se argumenta que en el marco de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe⁹⁵, celebrada en enero de 2020 en nuestro país, Chile reconoció "la instalación en la agenda pública del tema de los cuidados y el trabajo no remunerado como parte integral de los sistemas de protección social" entendiéndolo que estas materias son fundamentales para el bienestar de la sociedad. Justamente por esto es que se propone concretamente lograr el reconocimiento, por parte del Estado de: (i) los cuidados como parte fundamental de la vida en sociedad; (ii) la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de forma tal de promover una distribución equitativa de estas tareas (cuidados y trabajos domésticos) entre ambos; y (iii) consagrar, como deber del Estado, la disponibilidad de oferta de servicios de cuidados para niños y personas en situación de dependencia.

• **Comentarios en particular:** se estima acertado que se establezca que ambos padres tienen el deber de contribuir conjuntamente a la man-

tención del hogar, la educación y cuidado de los hijos, ya que de esta forma se podría reforzar el concepto de familia y su rol fundamental para la sociedad. Respecto de los trabajos no remunerados, se considera que se debiese buscar un mecanismo adecuado para lograr su reconocimiento, toda vez que efectivamente tienen un rol relevante para el bienestar de la población en su conjunto.

No obstante lo anterior, es importante señalar que la corresponsabilidad entre madres y padres obedece a un problema cultural y a una aspiración a la que queremos llegar. Además, se deben respetar las decisiones y/o acuerdos personales que entre ellos mismos se establezcan, toda vez que el cuidado y crianza de los hijos son materias que pertenecen estrictamente al ámbito de la vida privada, no pudiendo jamás imponerse disposiciones que se entrometan en la intimidad de las familias.

5. Derecho a la seguridad social

• **Actual Constitución:** la seguridad social se consagra actualmente en el artículo 19 No. 18, y se orienta a "garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas".

• **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** en este punto, la propuesta mantiene la garantía de "acceso de todas las personas" y sólo modifica

el concepto de prestaciones en el siguiente sentido: "el Estado garantiza el acceso de todas las personas al goce de prestaciones necesarias para llevar una vida digna en el caso de jubilación, retiro o pérdida de trabajo, sean aquellas provistas por instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias, siempre en proporción a los ingresos de los afiliados".

- **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** la propuesta en esta materia se orienta a incorporar en el sistema de seguridad social la protección de las personas que realizan trabajo doméstico o labores de cuidado no remuneradas y a las trabajadoras sexuales.

- **Comentarios en particular:** se estima necesario que, antes de determinar si es adecuado o no incluir el reconocimiento de los trabajos domésticos en relación a la seguridad social en la Constitución, o si su regulación es materia propia de disposiciones legales o políticas públicas posteriores, se debe tener en consideración que este reconocimiento podría tener una incidencia directa en la posibilidad real de fomentar y aumentar la participación laboral femenina. En este sentido, el tratamiento que se entregue a la materia requiere de un análisis profundo y que considere todos los aspectos involucrados.

6. Derechos de salud sexual y reproductiva

- **Actual Constitución:** el artículo 19

No. 9 consagra el derecho a la protección de la salud, estableciendo que: "el Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo", y en el inciso final: "cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado".

- **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** el proyecto de ley consagra un nuevo artículo 19 No. 13 en el que se reconoce el derecho a la protección de la salud estableciendo, en su inciso segundo que: "el Estado garantiza el libre e igualitario acceso a la promoción, protección y recuperación de la salud y a la rehabilitación del individuo", y en el inciso final: "cada persona tendrá el derecho a elegir, sin ser discriminado negativamente, el sistema de salud al que desee acogerse, sea éste estatal o privado".

- **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** las propuestas coinciden en incluir, como parte del derecho a la salud, el acceso a la información sexual y/o reproductiva para poder tomar decisiones de manera autónoma en el ámbito de la reproducción y la sexualidad.

Asimismo, se busca consagrar el acceso a los medios para protegerse de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual, contando con amplia protección en el sistema de salud.

Sólo una propuesta plantea en este punto considerar también la facultad de las mujeres de decidir si se quiere tener hijos y cuántos y que la atención del parto sea conforme a las convicciones y creencias de la madre.

• **Comentarios en particular:** se considera que todos los ciudadanos, independiente de su sexo, tienen derecho a la salud y acceso a la información necesaria que les permita tomar decisiones de manera autónoma.

Respecto de los embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual, se considera que son materias que deben ser abordadas por políticas públicas más que por disposiciones constitucionales, las cuales en todo caso deben siempre respetar el ámbito privado de las personas. Adicionalmente, y si bien en este punto el aborto es un tema que se incluye, se hace presente que esta Serie Informe no pretende pronunciarse al respecto por ser un ámbito que escapa del objetivo inicial de la misma.

Finalmente, y respecto de decidir acerca del número de hijos y la atención del parto, se reitera y enfatiza que son materias propias de la vida privada de las personas, que se basan en su exclusiva autonomía para decidir sobre las mismas, no siendo correcto que ninguna ley o norma constitucional se pronuncie en la materia.

7. Derecho a vivir sin violencia

• **Actual Constitución:** no existen disposiciones en esta materia⁹⁶.

• **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** no existen disposiciones en esta materia.

• **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** las propuestas buscan que el Estado vele para que todas las personas, con especial énfasis en las mujeres y niñas, vivan libres de todo tipo de violencia en el ámbito familiar y laboral. Se busca también establecer que el Estado deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y buscar los mecanismos de reparación a las víctimas.

Se argumenta en este punto que la incorporación de estas materias en el texto constitucional sería una forma de fortalecer los compromisos internacionales asumidos por nuestro país.

• **Comentarios en particular:** se reitera que, en este punto, todas las personas, sin distinción en base al sexo, tienen derecho a vivir una vida libre de violencia en todos los ámbitos. Con esta premisa se considera adecuado que el Estado deba adoptar las medidas necesarias para prevenir y sancionar la violencia, junto con buscar los mecanismos de reparación a las víctimas, pero siempre manteniendo el enfoque de protección para toda la población, sin tener énfasis especiales en un determinado subgrupo.

8. Paridad en los cargos públicos y privados

- **Actual Constitución:** la única disposición a nivel constitucional en esta materia es el artículo transitorio trigésimo primero que establece el equilibrio entre mujeres y hombres en la elección de Convencionales Constituyentes.

- **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:** no existen disposiciones en esta materia.

- **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:** todas las propuestas coinciden en buscar mecanismos en los cuales el Estado tenga el deber de garantizar una igualitaria participación entre hombres y mujeres, tanto en cargos públicos, como en el sector privado.

Asimismo, todas señalan que se deben establecer mecanismos de selección equitativos para que hombres y mujeres se encuentren en igualdad de condiciones. Sólo algunas mencionan explícitamente la paridad en la integración de los órganos estatales por medio del establecimiento de cuotas de género.

Por último, solo una de las propuestas analizadas menciona también la necesidad de adoptar medidas para garantizar a las mujeres la participación en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales.

- **Comentarios en particular:** en este punto es importante destacar que, en base al derecho de no discriminación, es claro que entre hombres y mujeres debe existir igualdad de oportunidades y de acceso a los diferentes puestos de trabajos o cargos en el mundo público y privado. En este mismo sentido, se estima que la Constitución debiese referirse a la materia en términos amplios y genéricos, sin consagrar discriminaciones arbitrarias y sin afectar la libertad para contratar que hoy en día se garantiza tanto al sector público, como al privado. Finalmente, se reiteran todos los argumentos señalados previamente en relación a la inconveniencia de las cuotas para lograr mayor participación y equidad.

9. Derecho a una educación no sexista

- **Actual Constitución:** el artículo 19 No. 10 consagra el derecho a la educación, indicando que "la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida". También se establece que la "educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población", y que es deber del Estado "fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación".

• **Proyecto de Reforma Constitucional de la ex Presidenta Michelle Bachelet:**

la garantía se mantiene en relación a que la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona, pero varía en cuanto a que la educación parvularia, básica y media son obligatorias. Asimismo, se establece que es "deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación" y se mantiene el deber del Estado de fomentar la investigación científica, tecnología y la creación artística.

• **Propuestas para una nueva Constitución con enfoque de género:**

una de las propuestas señaladas reconoce que, si bien ya se protege el derecho a la educación a nivel constitucional, esta protección no garantiza el ejercicio de este derecho en igualdad de condiciones para mujeres y hombres y tampoco manifiesta los valores que deben orientarlo. En este sentido, la propuesta no sólo se refiere a la necesidad de garantizar un acceso igualitario a los distintos niveles de enseñanza, sino que también se extiende a incorporar en el contenido curricular la educación sexual y eliminar el lenguaje sexista en los materiales educativos de tal forma de incentivar el respeto de las diferencias entre géneros y la desnaturalización de roles y estereotipos de género.

• **Comentarios en particular:** también en base al derecho a la no discriminación y la igualdad de derechos y dignidad, es que se reconoce a todas las personas que el acceso

a la educación es un derecho tanto para mujeres, como para hombres, el que debe ser ejercido en igualdad de condiciones. Sin embargo, en esta materia existe una delgada línea que separa el derecho que tienen los padres para decidir cómo educar a sus hijos y el rol del Estado en lo que respecta a la educación sexual, límite que consideramos debe ser mantenido y respetado.

Adicionalmente, el "incentivar la desnaturalización de roles y estereotipos de género" -como propone la propuesta específicamente analizada- es una vulneración a la libertad de los padres en la materia y se traduce en entregar al Estado un rol que va por sobre el deber de garantizar el derecho a la educación que le corresponde, influyendo en contenidos curriculares, permitiéndole ejercer censuras sobre los mismos e incluso, habilitándole la posibilidad de ejercer una suerte de adoctrinamiento sobre la materia.

CONCLUSIÓN

Con la información y antecedentes entregados en los diferentes capítulos de la presente Serie Informe, se considera relevante apoyar a las mujeres para lograr su empoderamiento en los diversos ámbitos de la vida, y así tener cada día chilenas más capaces y seguras que no encuentren barreras, discriminaciones o dificultades en el logro de sus metas y objetivos. Sin embargo, se estima que las regulaciones que se consagren finalmente no pueden entrometerse en las decisiones que, libremente y de forma autónoma, las mismas mujeres quieran tomar, y tampoco pueden caer en la contradicción de no confiar en sus capacidades y habilidades, continuando con su dependencia hacia un "otro".

Adicionalmente, se debe cuidar que las políticas públicas relacionadas a estas materias promuevan la eliminación de las discriminaciones arbitrarias, velen por un trato igualitario de los derechos y aseguren el pleno ejercicio de las libertades de toda la población, sin caer en una protección de un "colectivo" por sobre otros grupos vulnerables. Además, no se puede caer en un control de las decisiones privadas, ni menos en generar una suerte de dependencia entre las mujeres y el Estado, pues justamente el empoderamiento femenino apunta a lo contrario.

Por tanto, lo que se debe valorar del feminismo es la búsqueda de formas que permitan a la mujer alcanzar el pleno uso de su

libertad, así como el de cualquier otro ciudadano. Para que esto se lleve a cabo de la mejor manera, muchas veces es la política pública -flexible y modificable de acuerdo a los tiempos-, la indicada para entregar los incentivos para que las mujeres puedan realmente ejercer esta libertad. Los elementos ya consagrados en la Constitución o propuestos como necesarios en este trabajo están enfocados en esa dirección.

Por último, se estima que el debate no puede ideologizarse ni caer en posturas extremas que pierdan el foco en la meta que realmente se busca. También se debe tener presente que el tema de "género" significa un cambio cultural y se relaciona con múltiples factores que deben valorarse para lograr una adecuada regulación que no genere efectos secundarios indeseados.

BIBLIOGRAFÍA

• Sitios Webs:

- **Agenda Mujer del Gobierno:** <https://www.gob.cl/agendamujer/>.
- **CADEM:** <https://www.cadem.cl/>.
- **Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (CLAPES UC):** <https://www.clapesuc.cl/>.
- **CEPAL – Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe:** <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas>.
- **Foro Económico Mundial:** <https://www.weforum.org>.
- **Iniciativa de Paridad de Género:** <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl>.
- **Instituto Nacional de Estadísticas (INE):** <https://www.ine.cl/>.
- **Memoria Chilena:** <http://www.memoriachilena.gob.cl>.
- **Ministerio de Desarrollo Social y Familia:** <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/>.
- **Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:** <https://minmujeryeg.gob.cl/>.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible “Agenda 2030”:** <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- **ONU Mujeres:** <https://www.unwomen.org/es>.
- **Real Academia Española (RAE):** <https://www.rae.es/>.

• Bases de Datos:

- **Constitute Project.**
 - **IDEA:** *Institute for Democracy and Electoral Assistance.*
 - **ONU Mujeres:** *Global Gender Equality Constitutional Database.*
- ## • Libros:
- ARIÑO, Irune, y otros. *Desmontando el Feminismo Hegemónico.* Unión Editorial (2021).
 - BENAVENTE, Cristina y VALDÉS, Alejandra. *Políticas públicas para la igualdad de Género: Un aporte a la autonomía de las mujeres.* CEPAL y Cooperación Española. (2014).
 - BLANCO, María. *Afrodita Desenmascarada.* Edición Fundación para el Progreso (2020).
 - BUTLER, Judith. *El género en disputa.* Editorial Planeta (2018).
 - DE BEAUVOIR, Simone. *El Segundo Sexo.* Editorial De Bolsillo (2020).
 - DE GOUGES, Olympe. *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana (1791).*
 - DE YTURBE, Corina. *Multiculturalismo y Derechos.* Repositorio Universitario UNAM (1998).
 - KAISER, Axel. *La Neo Inquisición.* Ediciones El Mercurio (2020).
 - PAGLIA, Camille. *Feminismo pasado y presente.* Editorial Titivillus (2019).
 - PINKER, Steven. *The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature.* Editorial Penguin Group (2003).
 - PINKER, Susan. *The Sexual Paradox.* Editorial Scribner (2008).

- SOWELL, Thomas. *Economic Facts and Fallacies*. Editorial Basic Books (2011).
- WOLLSTENCRAFT, Mary. *Vindicación de los Derechos de la mujer*. Freeditorial (1972).
- **Artículos:**
- BAPTISTA, Rosario. *Derechos Humanos: ¿Individuales o Colectivos? Propuesta para la nueva Constitución desde diferentes miradas*.
- BERTRAND, Marianne y otros. *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on female Labor Market Outcomes in Norway* (2017).
- BLOOMBERG. *Wall Street Rule for the #MeToo Era: Avoid Women at all cost*. (2018).
- BOLOTKIKI, Marina. *Reassessing the Gender Wage Gap*. *Revista Harvard* (2016).
- BOSCH, María José y otro. *Ley de Cuotas. ESE Business School, Centro del Trabajo y la Familia, Universidad de los Andes* (junio 2017).
- CABRÉ, M. Ángeles. *La tan polémica discriminación positiva*. Blog de opinión del diario "El País" publicado con fecha 31 de marzo de 2014.
- CEM, Centro de Estudios de la Mujer. *Argumentos para el cambio* (1998). ISSN 0717-2346.
- Centro de Estudios Horizontal. *Una Constitución liberal debe tener enfoque de género*. (2021).
- Comunidad Mujer. *Una Constitución para la igualdad de Género en Chile*. (2021).
- DABLA-NORRIS, ERA y KOCHHAR, KALPANA. *Cerrar la Brecha de Género* (marzo 2019).
- DEVON, Natasha. *Modern feminism has got it wrong about men* (2014).
- Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado. *Nueva Constitución con Perspectiva de Género*. (2021).
- GAMBA, Susana. *Feminismo: historia y corrientes* (2008).
- GOLDIN, Claudia. *How to achieve gender equality in pay*. *Revista Harvard*.
- GUZMAN, Virginia. *La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas* (1996).
- LA TERCERA, entrevista: *Techo de cristal: las barreras que hay que romper*, de fecha 17 de marzo de 2020.
- LIBERTAD Y DESARROLLO. *Tema Público No. 389: Políticas de Discriminación Positiva: Qué Hay detrás y a dónde Conducen*. 19 de junio de 1998.
- LIBERTAD Y DESARROLLO. *Tema Público No. 1438-2 Mujeres en Chile y el Mundo*, de fecha 13 de marzo 2020.
- MAX PLANCK GESELSCHAFT. *The downsides of the quota system*" (2011).
- MCGREGOR, Jena. *MeToo Blacklash: More Male Managers Avoid Mentoring women or meeting alone with them* (2019).
- NAVARRO, Laura. *Acción positiva y Principio de Igualdad*. Artículo publicado en: *Revista de Ciencias Jurídicas N° 112 (107-122)* enero-abril 2007, Costa Rica.
- Olive, Cecilia. *Mad women (blog)*, 3 de junio de 2016.
- ONU Mujeres. *Las Constituciones y la reforma jurídica*.
- ONU Mujeres. *Policy Brief No. 8: WHY AND HOW CONSTITUTIONS MATTER FOR ADVANCING GENDER EQUALITY*. (2017).
- ONU Mujeres. *Women's rights in Constitutions* (2016).
- Organización Mundial de la Salud. *Violencia contra la mujer* (2021).
- OSTRY ET AL. *Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence* (2018).
- RETAMAL, Pablo. *El segundo sexo: cuando Simone de Beauvoir fundó el feminismo*. Diario La Tercera, junio 2020.

- SIGURDARDÓTTIR, Helga. *Iceland's Equal Pay Standard. The Employee's Best Weapon?* (2019).
- STOET, Gijbert y GEARY, David. *The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education* (2018).
- TAN, Gillian y PORZECANSKI, Katia. *Wall Street Rule for the #MeToo Era: Avoid Women at all cost* (2018).
- THE WASHINGTON POST. *MeToo Blacklash: More Male Managers Avoid Mentoring women or meeting alone with them.* (2019).
- UNIVERSIDAD DE ILLINOIS. *Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests.* (2009).
- UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, ESE Business School. *Guía práctica No. 17: Brecha salarial de género y COVID 19, del mes de octubre del año 2020.*
- Mujer y Equidad de Género. 2020.
- *Women in the Boardroom: A Global Perspective.* Sexta Edición, Deloitte.
- *Women in the Workplace 2020.* McKinsey.

• **Informes - Estudios:**

- *Alianza Público-Privada para cerrar las brechas económicas de género.* Iniciativa de Paridad de Género. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2016).
- *Global Gender Gap Report 2018.* Foro económico Mundial.
- *Global Gender Gap Report 2020.* Foro económico Mundial.
- *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* ONU Mujeres (2018).
- *Informe sobre Desarrollo Humano 2019.* PNUD.
- *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial.* Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.
- *Segundo Reporte de indicadores de género en las empresas en Chile.* Ministerio de la

NOTAS AL PIE

- 1** | Para más información sobre los instrumentos internacionales suscritos por Chile, se puede visitar el sitio web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Disponible en: https://min-mujeryeg.gob.cl/?page_id=3708.
- 2** | BLANCO, María. *"Afrodita Desenmascarada"*. Edición Fundación para el Progreso (2020). Página 59.
- 3** | <https://dle.rae.es/feminismo>.
- 4** | BLANCO, María (2020), página 24.
- 5** | <https://www.significados.com/feminismo/>.
- 6** | OLIVE, Cecilia. "Mad women" (blog), 3 de junio de 2016. Disponible en: <https://medium.com/@ceolive/mad-women-591dcf4285fa#.mjhi11uxg>.
- 7** | DE GOUGES, Olympe. "Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana" (1791). Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/gouges/1791/001.htm>.
- 8** | WOLLSTONECRAFT, Mary. "Vindicación de los Derechos de la mujer" (1792). Página 55. Disponible en: https://teoriapoliticaseinariorhome.files.wordpress.com/2020/02/vindicacion3b3n_de_los_derechos_de_la_mujer.pdf.
- 9** | Doctora en Filosofía por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- 10** | DE YTURBE, Corina. "Multiculturalismo y Derechos" (1998). pág. 54. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/490/1.pdf>.
- 11** | DE BEAUVOIR, Simone. "El Segundo Sexo" (2020), página 207.
- 12** | UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. Definición original en inglés disponible en el sitio web <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. Traducción extraída desde el sitio web de Iniciativa Pariedad de Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, específicamente del folleto "Seamos Parte, Norma Chile 3262 - Glosario", disponible en <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/SEAMOS-PARTE-GLOSARIO-MAIL.pdf>.
- 13** | CAPELLA, Francisco. *"Desmontando el Feminismo Hegemónico: Capítulo IV. La ciencia de las diferencias sexuales"* (2020), página 57.
- 14** | FERRER, ÁLVARO. Entrevista dada al periódico Porta Luz y publicada en el sitio web de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica. Disponible en <http://derecho.uc.cl/en/noticias/derecho-uc-en-los-medios/14609-profesor-alvaro-ferrer-y-la-ideologia-de-genero#:~:text=La%20ideolog%C3%ADa%20de%20g%C3%A9nero%20postula,comporten%20de%20un%20modo%20y>.
- 15** | Frase original: "La anatomía es el destino".
- 16** | Profesor de psicología de la Universidad de Harvard. Expresión señalada en su libro "The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature" (2003). Mas información en su charla Ted "Human Nature and the blank slate", disponible en: https://www.ted.com/talks/steven_pinker_hu

man_nature_and_the_blank_slate#t-321661.

17 | KAISER, Axel. La Neo Inquisición (2020), página 271.

18 | UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. Definición original en inglés disponible en el sitio web <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. Traducción extraída desde el sitio web de Iniciativa Paridad de Género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, específicamente del folleto "Seamos Parte, Norma Chile 3262 - Glosario", disponible en <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/SEAMOS-PARTE-GLOSARIO-MAIL.pdf>.

19 | Idem.

20 | Cita disponible en: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

21 | La sigla se refiere a las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

22 | Psicóloga, escritora y columnista canadiense, autora del libro "The Sexual Paradox" (2008).

23 | STOET, Gijsbert y GEARY, David. "The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education" (2018). Página 581.

24 | PINKER, Susan. "The Sexual Paradox" (2008), página 71.

25 | PINKER, Susan. "The Sexual Paradox" (2008), página 77.

26 | Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Men-and-things%2C-women-and-people%3A-a-meta-analysis-Su-Rounds/47af4a7e87267aba681fb6971590ec80effce0c3?p2df>.

27 | DEVON, Natasha. "Modern feminism has got it wrong about men" (2014). Columna de opinión publicada con fecha 15 de mayo 2014 en el sitio web de The Telegraph. Disponible en: <https://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/10831043/Modern-feminism-has-got-it-wrong-about-men.html>.

28 | BLANCO, María. "Afrodita Desenmascarada". Edición Fundación para el Progreso (2020). Página 103.

29 | Gráfico extraído del Tema Público No. 1438-2, publicado con fecha 13 de marzo de 2020, elaborado por Libertad y Desarrollo (LyD). Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2020/03/tp-1438-mujer.pdf>.

30 | CALVO, Santiago. "Desmontando el Feminismo Hegemónico: Capítulo V. Desigualdad Económica y Discriminación positiva" (2020), página 148.

31 | Artículo disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-12-03/a-wall-street-rule-for-the-metoo-era-avoid-women-at-all-cost>.

32 | Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/business/2019/05/17/metoo-bac-klash-more-male-managers-avoid-mentoring-women-or-meeting-alone-with-them/>.

33 | Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Ar-

ticulo "Argumentos para el Cambio" de fecha 22 de abril de 1998. Disponible en: <https://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu22.htm#:~:text=Hacer%20pol%C3%ADticas%20de%20g%C3%A9nero%20significa,la%20cultura%20y%20la%20investigaci%C3%B3n>.

34 | Más detalle e información de las metas y sus Indicadores en <http://www.chileagenda2030.gob.cl/seguimiento/ods-5>.

35 | Cifras obtenidos del Tema Público No. 1438-2 "Mujeres en Chile y el Mundo", publicado por Libertad y Desarrollo con fecha 13 de marzo 2020. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2020/03/tp-1438-mujer.pdf>.

36 | <https://es.weforum.org/agenda/2020/07/la-covid-19-es-el-mayor-reves-para-la-igualdad-de-genero-en-la-ultima-decada/#:~:text=Las%20mujeres%20representan%20la%20mayor,PIB%20anual%20global%20en%202025>.

37 | https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf.

38 | OSTRY ET AL. "Economic Gains From Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence" (2018). Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543>.

39 | Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

40 | CABRÉ, M. Ángeles. "La tan polémica discriminación positiva". Blog de opinión del diario "El País" publicado con fecha 31 de marzo

de 2014. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2014/03/31/mujeres/1396259850_139625.html.

41 | <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n>.

42 | <https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-positiva>.

43 | Doctorando en economía por la Universidad de Santiago de Compostela. Máster en fiscalidad internacional.

44 | Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

45 | Cita disponible en entrevista publicada en el diario La Tercera, con fecha 17 de marzo de 2020 bajo el título: "Techo de cristal: las barreras que hay que romper". Disponible en: <https://www.latercera.com/paula/techo-de-cristal-trabajo-mujeres/>.

46 | Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>.

47 | Disponible en: https://iniciativaparidad-generochile.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE-1.pdf.

48 | ARANDA, Isabel. Presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección (MAD) en entrevista dada a La Tercera, con fecha 17 de marzo de 2020 bajo el título: "Techo de cristal: las barreras que hay que romper". Disponible en: <https://www.latercera.com/paula/techo-de-cristal-trabajo-mujeres/>.

- 49** | Datos extraídos del Tema Público No. 1438-2 "Mujeres en Chile y el Mundo", publicado por Libertad y Desarrollo con fecha 13 de marzo 2020. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2020/03/tp-1438-mujer.pdf>.
- 50** | Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.
- 51** | Encuesta disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/CASEN_2017_EQUIDAD_DE_GENERO.pdf.
- 52** | Incluye a quienes declararon: No logró encontrar un trabajo como asalariado, Fue despedido de un empleo asalariado, Obtener ingresos suficientes para necesidades básicas, Tiene mayor flexibilidad laboral, Responsabilidades familiares y Por razones de salud.
- 53** | Disponible en: https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infografia-genero-e-ingresos-2019.pdf?sfvrsn=88fae943_9.
- 54** | Opinión manifestada en el artículo "Reassessing the Gender Wage Gap", escrito por Marina Bolotkika en la Revista Harvard, publicado con fecha Mayo-Junio 2016. Disponible en: <https://harvardmagazine.com/2016/05/reassessing-the-gender-wage-gap>.
- 55** | Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20201030/asocfile/20201030120930/_17__brecha_salarial_covid.pdf.
- 56** | Guía práctica No. 17: "Brecha salarial de género y COVID 19" del mes de octubre del año 2020, realizado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes. Pág. 2.
- 57** | Ídem. Pág. 6
- 58** | Artículo disponible en: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/gender_equality.pdf.
- 59** | SOWELL, Thomas. "Economic Facts and Fallacies" (2011).pág.73.
- 60** | "The downsides of the quota system" (2011). Disponible en: https://www.mpg.de/1197767/quota_system_downsides
- 61** | Ídem.
- 62** | BERTRAND, Marianne y otros. "Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on female Labor Market Outcomes in Norway" (2017). Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20256/w20256.pdf.
- 63** | SIGURÐARDÓTTIR, Helga. "Iceland's Equal Pay Standard. The Employee's Best Weapon?"(2019). Disponible en: <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2019/future-of-work-iceland/article.2019-04-01.4989008637#:~:text=%E2%80%9CThe%20equal%20pay%20standard%20is,pay%20between%20men%20and%20women>.
- 64** | Disponible en: <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-report-highlights-slow-progress-for-gender-diversity-pr.html>.
- 65** | Canadá, Estados Unidos, Trinidad y Tobago, Bermuda, Islas Caimanes, Argentina, Brasil, Chi-

le, Colombia, México, Perú, Egipto, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, Austria, Bélgica, Croacia, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Jordania, Latvia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Rusia, Eslovaquia, España, Suiza, Suecia, reino Unido, Israel, Turquía, Marruecos, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes, China, Hong Kong, India, Indonesia, Japón, Kazakstán, Libano, Corea del Sur, Malasia, Filipinas, Singapur, Taiwán, Tailandia, Vietnam, Australia, Nueva Zelanda.

66 | Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514105144/ley_de_cuotas.pdf.

67 | BOSCH, María José y otro. "Ley de Cuotas" (Junio 2017). ESE Business School, Centro del Trabajo y la Familia, Universidad de los Andes. Pág 37.

68 | Reporte de Indicadores de Género en Empresas de Chile 2020. (Segunda versión). Pág 10. Disponible en: https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE-1.pdf.

69 | PLÁ, Isabel. Ex Ministra de la Mujer y Equidad de Género. En entrevista publicada en: <https://derecho.udp.cl/como-seria-una-constitucion-con-perspectiva-de-genero/>.

70 | Encuesta disponible en: https://www.cadem.cl/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Segmentacio%CC%81n_Web-Final.pdf.

71 | Muestra de 1.300 casos.

72 | Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-cl/el-59-de-las-chilenas-piensa-que-la-brecha-salarial-deberia-ser-una-de-las-principales-prioridades>.

73 | Disponible en: http://nuestravoz.cl/wp-content/uploads/2021/03/InformeNV_8MAR_3.pdf.

74 | ONU Mujeres. "Las Constituciones y la reforma jurídica" Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/constitutions-and-legal-reform>.

75 | Disponible en: <https://www.mujeresyconstitucion.cl/wp-content/uploads/2021/02/Policy-Brief-why-and-how-constitutions-matter-en.pdf>.

76 | <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas?quotalang=es>.

77 | <https://www.constituteproject.org/>.

78 | <https://constitutions.unwomen.org/en/search?>.

79 | ONU Mujeres (2016). Disponible en: https://www.mujeresyconstitucion.cl/wp-content/uploads/2021/02/unw_global-gender-equality-constitutional-database-notes-and-codebook-final.pdf.

80 | https://www.mujeresyconstitucion.cl/wp-content/uploads/2021/01/WomensRights_Constitutions.pdf.

81 | El documento original habla de: "temporary special measures".

82 | <https://www.idea.int/es/data-tools/data/gender-quotas>.

83 | Se hace presente que la "tasa de participación" incorpora a aquellas personas ocupadas y también a las desocupadas. Asimismo, se incorporan a personas entre 15 y 64 años, y no considera aspectos como condiciones laborales, formalidad o informalidad, entre otros.

84 | Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

85 | "Violencia contra la mujer" (2021). Organización Mundial de la Salud. Cifras disponibles en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>.

86 | Cifras y más información disponible en: <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/tematica/2/cifras/2?PageNum=2>.

87 | Cifras e información disponible en: <http://www.fundacionaldea.org/noticias-aldea/39g-d9xgbtdt76zmtzgm7zlgmlkrjze>.

88 | ZALAQUETT, Mónica. Ministra de la Mujer y Equidad de Género. En entrevista con Canal 13. Disponible en: www.t13.cl/noticia/politica/monica-zalaquett-feminismo-no-es-izquierda-ni-derecha-14-11-2020.

89 | Artículo 25 del Código Civil: Las palabras hombre, persona, niño, adulto y otras semejantes que en su sentido general se aplican a individuos de la especie humana, sin distinción de sexo, se entenderán comprender ambos sexos en las disposiciones de las leyes, a menos que por la naturaleza de la disposición o el contex-

to se limiten manifiestamente a uno solo. Por el contrario, las palabras mujer, niña, viuda y otras semejantes, que designan el sexo femenino, no se aplicarán al otro sexo, a menos que expresamente las extienda la ley a él.

90 | Mensaje No. 643-330 de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de reforma de las disposiciones que señala, de la Constitución Política de la República, de fecha 25 de abril de 1995. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7355/>.

91 | Las propuestas analizadas fueron: (a) Propuesta de Comunidad Mujer. "Una Constitución para la igualdad de Género en Chile; (b) Propuesta del Centro de Estudios Horizontal: "Una Constitución liberal debe tener enfoque de género"; (c) Propuesta "Nueva Constitución con Perspectiva de Género" impulsada por la decana de la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado; y (d) Recomendaciones de ONU Mujeres plasmadas en el documento "Women's rights in Constitutions".

92 | Ya citadas en la nota al pie No. 91.

93 | Boletín No. 11.617-07 presentado con fecha 6 de marzo de 2018. Disponible en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=11617-07.

94 | Las propuestas analizadas fueron: (a) Propuesta de Comunidad Mujer. "Una Constitución para la igualdad de Género en Chile; (b) Propuesta del Centro de Estudios Horizontal: "Una Constitución liberal debe tener enfoque de género"; (c) Propuesta "Nueva Constitución con Perspectiva de Género" impulsada por la decana de la Facultad de Derecho de la Universidad Alberto

Hurtado; y (d) Recomendaciones de ONU Mujeres plasmadas en el documento "Women's rights in Constitutions".

95 | XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Documento "Compromisos de Santiago" disponible en: https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089_crm.14_compromiso_de_santiago.pdf.

96 | Con fecha 29 de mayo de 2018, se ingresó un proyecto de ley que modifica la Constitución de tal forma de establecer el deber del Estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, evitando toda forma de violencia, abuso o discriminación arbitraria (Boletín No. 11.758-11). El proyecto se encuentra en su segundo trámite constitucional, en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, sin tener avances desde el 1 de agosto de 2018.