

PROPUESTAS CONSTITUCIONALES:

**UNA CONSTITUCIÓN LIBERAL DEBE
TENER ENFOQUE DE GÉNERO**

Abril 2021



I. INTRODUCCIÓN

Nunca en la historia se ha escrito una Constitución en que el órgano encargado de elaborarla deba tener una participación equitativa de hombres y mujeres. Desde esta condición, la nueva Constitución aparece como una oportunidad para avanzar en los desafíos de igualdad de género que nuestro país enfrenta¹, a partir, por cierto, del respeto y valoración de la diversidad de género². Si bien la Constitución no va a resolver por sí sola todas las inequidades que enfrentan las personas en Chile, una Carta Magna con perspectiva de género puede ser el primer paso para corregir muchas de las discriminaciones existentes contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual.

Una Constitución liberal debe tener un enfoque de género, el cual debería entenderse como el trato idéntico o diferenciado, según los casos, entre hombres y mujeres que resulta de la ausencia de cualquier forma de discrimi-

minación contra las personas por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

Dicho lo anterior, el presente documento recoge el trabajo de un conjunto de profesionales³ que, en base al documento *Evolución Constitucional* de Horizontal, profundiza sobre propuestas respecto a cómo se puede incorporar un enfoque de género en la nueva Carta Fundamental. El presente documento está estructurado en cuatro secciones. En primer lugar, se presenta un breve diagnóstico sobre las principales discriminaciones que enfrentan las mujeres en nuestro país. Luego, se realiza una revisión del marco internacional aplicable a esta materia. Enseguida, se presentan ejemplos de cómo otros países han adoptado un enfoque de género en sus Constituciones. Finalmente, se presentan propuestas para el actual proceso constituyente.



1. Cabe establecer que el derecho de las mujeres a participar en cada una de las etapas e instancias del proceso constituyente, y el reconocimiento de la igualdad de género como un pilar esencial dentro de la Constitución, es un deber que emana de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Resolución 1325 sobre “Mujer, Paz y Seguridad”.

2. Término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

3. Documento elaborado por Paulina Lobos y Josefina Navarro. Agradecemos también los comentarios de Valentina Alarcón, Carolina Contreras, Claudia González y Valentina Verbal. De igual manera, se agradece el trabajo de María José Abud en la elaboración de las primeras versiones de este documento, antes de asumir el cargo de subsecretaria de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.

II. DIAGNÓSTICO

1. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

La violencia contra la mujer es un gran desafío que tenemos como sociedad. En Chile, un 41% de las mujeres declara haber sufrido algún tipo de violencia en algún momento de su vida, cifra que ha aumentado con respecto al año 2017, en que este porcentaje era de un 38,2%⁴. Cabe señalar que, en los últimos años, en Chile y en el mundo, han existido importantes campañas, movilizaciones y esfuerzos para que la violencia contra la mujer transite desde una visión de carácter individual a una colectiva o pública, en que como sociedad se asuma la responsabilidad de no justificar y condenar la violencia en todas sus formas, así como ampliar lo que entendemos por violencia, no solo reducida a la violencia física y al femicidio.

En Chile, durante el año 2020 hubo 43 femicidios consumados y 1.515 femicidios frustrados. A su vez, los dispositivos de orientación de los cuales dispone el Servicio Nacional de la Mujer vieron un incremento en el número de atención de hasta un 250% en algunos meses. La peor expresión de la violencia es el femicidio, pero este adopta diversas formas⁵, entre ellas, la violencia física, psicológica, sexual y económica, y acompaña a las mujeres en todas las etapas de sus vidas.

2. DERECHOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

En nuestro país las mujeres enfrentan graves discriminaciones para acceder a servicios de salud sexual y reproductiva, lo cual constituye una vulneración de derechos que excede el debate parlamentario sobre la legalización del aborto⁶.

En el siglo XXI, la racionalización de la reproducción y no soportar cargas indebidas⁷ se han convertido en derechos que deben ser protegidos⁸, especialmente el acceso a información para decidir de manera libre, a contar con medios para protegerse de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual, y a encontrar una amplia protección en el sistema de salud⁹.

“

En nuestro país las mujeres enfrentan graves discriminaciones para acceder a servicios de salud sexual y reproductiva, lo cual constituye una vulneración de derechos que excede el debate parlamentario sobre la legalización del aborto.

4. Subsecretaría de Prevención del Delito, Encuesta de Violencia Intrafamiliar 2020 y 2017.

5. Ilustrativo resulta el considerando 17, de la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa rol N° T-309-2018 sobre tutela de derechos fundamentales por acoso sexual y discriminación por la condición sexual de la demandante. La demandante, doctora de la Comunidad Hospital del Trabajador, interpuso la demanda producto de reiterados comentarios por *WhatsApp* de su jefatura directa, que terminaron con su despido. El Tribunal acogió la demanda, relatando de manera muy clara el daño que produce el acoso sexual: 17° El acoso sexual es una conducta pluriofensiva, desde que lesiona la dignidad del ofendido “equivale a infundir en el sujeto consciente la incertidumbre, el desconcierto o la amargura. Es tratar a la persona inconsciente o mermada en su capacidad intelectual o privada de libertad personal como objeto físico [...]. Conlleva angustia, síndromes traumáticos o la desesperanza más devastadora de la autoestima que se requiere para emprender, realizar o seguir un proyecto de vida personal” (Caamaño, 2004). Atenta además contra la intimidad al materializarse como una invasión no deseada de una esfera esencialmente privada y reservada de la persona, abusando de una posición de poder; consolida diferencias de trato no razonables y carentes de justificación objetiva (discriminación), al desplegarse conductas que exteriorizan la concepción de la mujer en un rol subordinado en razón de su condición de mujer, en que solo por el hecho de serlo se entienda normalizado que sea objeto y foco de asedio sexual, y que, como ocurre en el caso, se combinan además con la exclusión intempestiva del trabajo en razón de la homosexualidad conocida. Finalmente, la conducta de acoso sexual, tal cual anota la literatura especializada tanto laboral como médica, se configura como causante de deterioro físico y psicológico de la víctima, afectando la integridad física y psíquica, tal cual queda demostrado con el informe médico allegado al proceso.

6. Sin perjuicio del planteamiento de mantener el mandato a la ley en cuanto a proteger la vida del que está por nacer, plenamente compatibles según lo establecido por el Tribunal Constitucional chileno mediante sentencia 3729-17.

7. Para mayor abundamiento, se sugiere revisar *Planned Parenthood vs. Casey*, Supreme Court of the United States, 1992.

8. Ver Estrategia Mundial de Salud de la Mujer, del Niño y del Adolescente 2016-2030, Organización Mundial de la Salud (2015).

9. Recomendación General N° 24/99 CEDAW, “La mujer y la salud”.

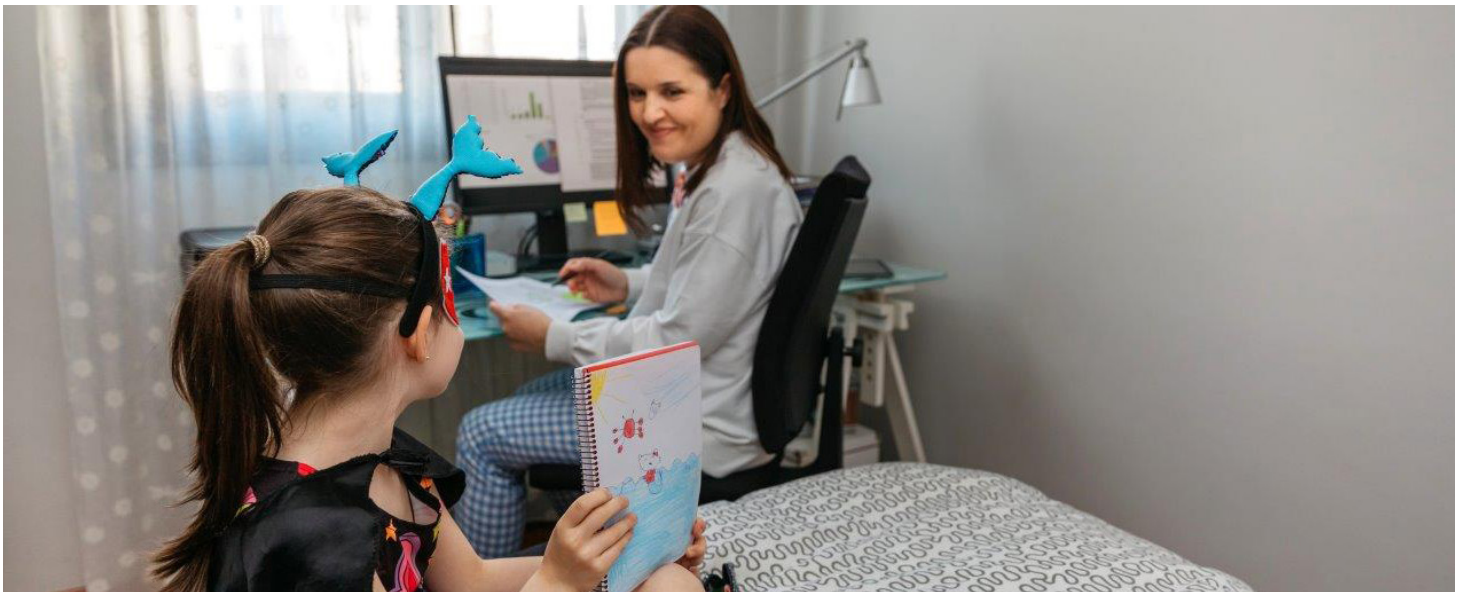


Imagen: Abogacia.es

3. INEQUIDAD EN EL CUIDADO DE MENORES Y ADULTOS MAYORES

En nuestro país todavía se asocia en mayor proporción las labores de cuidado y domésticas a un rol femenino. Con el cierre de guarderías y establecimientos educacionales producto de la pandemia, esta situación se ha agravado. Previo al brote de Covid-19, algunas estimaciones indicaban que las mujeres destinaban 5,9 horas promedio al trabajo no remunerado que incluye tareas domésticas y de cuidado de personas (niños, niñas, adultos mayores, personas dependientes), mientras que los hombres destinaban a las mismas actividades 2,7 horas promedio¹⁰.

Durante la pandemia las mujeres han dedicado en promedio 17,8 horas semanales a actividades domésticas tales como cocinar, hacer aseo y lavar ropa, mientras que los hombres destinaron 8,2 horas a las mismas tareas. Con respecto al cuidado de niños y niñas, las mujeres han dedicado un promedio de 18,9 horas semanales, mientras que los hombres dedicaron 8,2 horas en promedio a la semana¹¹.

Por otro lado, durante esta pandemia 7 de cada 10 hombres no han dedicado tiempo a tareas escolares de niñas y niños y adolescentes, y 1 de cada 3 hombres no dedicó horas a tareas domésticas y de cuidado, mientras que el 90% de las mujeres declara sí haberlo hecho¹².

4. MAYOR DIFICULTAD PARA ACCEDER AL TRABAJO, PARTICIPACIÓN EN CARGOS DE ALTA RESPONSABILIDAD Y BRECHA SALARIAL

Históricamente, siempre han existido brechas entre mujeres y hombres en términos laborales, las que se

“

En nuestro país todavía se asocia en mayor proporción las labores de cuidado y domésticas a un rol femenino. Con el cierre de guarderías y establecimientos educacionales producto de la pandemia, esta situación se ha agravado.

10. Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT), Instituto Nacional de Estadísticas 2015.

11. Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica 2020.

12. Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica 2020.

han agudizado con la actual crisis sanitaria derivada del brote de Covid-19. En el 2010, periodo en que se comienza a desagregar la participación laboral por sexo, la brecha de participación entre mujeres y hombres era de 28 puntos porcentuales, cuando la participación laboral de las mujeres era de un 46%. Aunque a comienzos del año 2020 nuestro país alcanzó un máximo histórico de participación laboral femenina de 53,3%, esta se vio severamente afectada por la pandemia registrando mínimos históricos de 41,2% en el mes de junio del año 2020¹³. Así, actualmente la participación laboral de los hombres es de un 67,9%¹⁴, mientras que la de las mujeres es de un 45%. Otro factor preocupante en este ámbito es la cantidad de mujeres que han perdido sus empleos (aproximadamente 900 mil), y que además han salido de la fuerza laboral, esto es, no están empleadas, pero tampoco buscan trabajo.

El cierre de guarderías y establecimientos educacionales producto de la pandemia ha impuesto a las mujeres una carga laboral extra, ya que, como ha sido dicho, culturalmente todavía nuestro país asocia en mayor proporción las labores de cuidado y domésticas a un rol femenino. Esto ha implicado que las mujeres han tenido que asumir una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar.

Por otro lado, también existen grandes brechas en la trayectoria del trabajo o carrera laboral. Las mujeres

reciben en promedio un ingreso 28,1% menor que los hombres¹⁵. A nivel de cargos de alta responsabilidad, en la actualidad solo un 9,5% de los miembros de los directorios de empresas IPSA¹⁶ son mujeres. A nivel de gerencia de primera línea, este número aumenta solo a 20%. Esto se debe a la existencia de diversas barreras culturales y legales que dificultan y, a su vez, generan, inequidad en la participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres, entre ellas, la referida carga de trabajo no remunerado en el hogar y las obligaciones vinculadas al cuidado de personas, que históricamente han asumido las mujeres.

5. ÁMBITO SOCIAL Y CULTURAL

Tal como se ha señalado en los puntos anteriores, es fundamental un cambio cultural sobre el rol que se le asigna a la mujer en nuestra sociedad y los estereotipos asociados a la mujer. Por ejemplo, mientras un 45% de los chilenos cree que un hogar se descuida si la mujer trabaja a tiempo completo, un 50% cree que hay trabajos más adecuados para mujeres y hombres, y 1 de cada 3 chilenos cree que hay juguetes más adecuados para niñas que para niños¹⁷.

Además de lo anterior, es importante que este cambio considere las particulares discriminaciones que afectan a determinados grupos de mujeres¹⁸, especialmente en el caso de aquellas que pueden ser discriminadas además por otros motivos¹⁹.

13. Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre móvil septiembre-octubre-noviembre 2020.

14. Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre móvil septiembre-octubre-noviembre 2020.

15. Encuesta Suplementaria de Ingresos, Instituto Nacional de Estadísticas 2019.

16. Índice de Precios Selectivo de Acciones.

17. Encuesta Bicentenario UC 2020.

18. Un buen ejemplo es la reciente declaración de inaplicabilidad pronunciada por el Tribunal Constitucional (TC), en autos Rol 8792-20, respecto de los artículos 13 y 14 de la Ley N° 16.441, que permiten sancionar con penas inferiores a ciudadanos de Rapa Nui que cometan un delito de violación. La discusión de fondo se dio en el proceso penal seguido ante el Juzgado de Letras y Garantía de Rapa Nui, conociendo de una causa en la que el imputado fue formalizado por el presunto delito de violación propia. La sentencia del TC acogió el requerimiento, fundado en que el precepto impugnado infringe el principio de no discriminación y la igualdad ante la ley de las mujeres.

19. Otro caso importante es la sentencia de la Corte Suprema, pronunciada en Rol N° 92.795-16. La Defensoría Penal Pública (DPP) interpuso un recurso de amparo a favor de Lorenza Cayuhán, comunera mapuche que dio a luz engrillada (sufrió preeclampsia) en el Hospital de Concepción, luego de ser trasladada -en las mismas condiciones- desde el Hospital de Arauco. Se acogió el recurso y se ordenó a Gendarmería dar cumplimiento a los protocolos y normas de traslado, así como realizar una investigación interna. Lo anterior, reconociendo la naturaleza interseccional de la discriminación, en los siguientes términos: "16° Que, así las cosas, se estima que en el caso sub iudice hay una situación paradigmática de interseccionalidad en la discriminación, donde se observa una confluencia de factores entrecruzados de discriminación que se potencian e impactan negativamente en la amparada, pues esta recibió un trato injusto, denigrante y vejatorio, dada su condición de mujer, gestante y parturienta, privada de libertad y perteneciente a la etnia mapuche, lo que en forma innecesaria puso en riesgo su salud y vida, así como la de su hijo, todo ello, en contravención a la normativa nacional e internacional vigente en la materia".

III. MARCO INTERNACIONAL

Existen dos grandes tratados internacionales que, al amparo del artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política de la República, tienen plena validez en Chile²⁰ y además operan como límite para el trabajo de la Convención²¹. Estos son:

1. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Fue aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979²² y es reconocida por definir explícitamente la discriminación contra las mujeres, señalando los caminos para la eliminación de ella.

En su artículo 1°, define la *discriminación contra la mujer* como cualquier

“distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”²³.

A continuación se indican los deberes del Estado para alcanzar los fines de la convención, exigiendo no solo la obligación de actuar sino también la de abstenerse de realizar actos o prácticas de discriminación. Se

exige a los Estados el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel constitucional y su desarrollo en normas de inferior jerarquía, así como la derogación de todas aquellas normas contrarias al principio de no discriminación.

Indica también que, en caso de que los Estados adopten medidas temporales tendientes a restablecer la igualdad entre hombres y mujeres, ello no será discriminatorio, al igual que todas las medidas de protección de la maternidad.

Posiblemente, el mayor estándar exigido por la CEDAW lo encontramos en su artículo 5, en cuanto exige a los Estados que se adopten las medidas necesarias para:

“a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra

“

Indica también que, en caso de que los Estados adopten medidas temporales tendientes a restablecer la igualdad entre hombres y mujeres, ello no será discriminatorio, al igual que todas las medidas de protección de la maternidad.

20. Cabe destacar también que entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados en 2015 por los 193 Estados miembros, se incorpora la igualdad de género: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-genderequality.html>

21. En efecto, el nuevo artículo 135 de la Constitución establece expresamente: “El texto de Nueva Constitución que se someta a plebiscito deberá respetar el carácter de República del Estado de Chile, su régimen democrático, las sentencias judiciales firmes y ejecutoriadas y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

22. Ratificada por Chile el 7 de diciembre de 1989.

23. Cabe aclarar que en el marco del derecho internacional, no se utiliza la expresión *discriminación arbitraria*: toda discriminación —en los términos en que ella es entendida— es per se arbitraria.

índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

Es este artículo el que apunta hacia la eliminación de las *causas* de la discriminación, más allá de la eliminación de ciertos actos o prácticas. Creemos que esta es la finalidad que debiera orientar las actuaciones del Estado, más allá de las medidas concretas que se puedan adoptar.

En su Parte III, destaca el reconocimiento de la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, prestaciones sociales, educación, trabajo, salud y seguridad social. De igual forma, reconoce el derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Una vez más, la CEDAW se refiere a las raíces de la discriminación, exigiendo en su artículo 10 letra c):

“la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo, y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza”.

Por último, también parece importante destacar lo señalado en la Parte IV, respecto al reconocimiento de la igualdad de la mujer en cuanto a su capacidad jurídica de celebrar libremente actos y contratos, incluido el matrimonio y su disolución; y el reconocimiento de la libertad reproductiva, indicando que se deben reconocer “los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos”.

2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONOCIDA COMO CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ

Fue adoptada el 9 de junio de 1994 y ratificada por Chile el 23 de septiembre de 1998. En ella se define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1°).

También es relevante la tipificación de las distintas clases de violencia, incluyendo la violencia física, sexual y psicológica. Se reconoce también que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Se establece “el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (artículo 6).



Imagen: Diario del Clarín.

IV. CONSTITUCIONES DE OTROS PAÍSES²⁴



En esta sección se destacan, algunos artículos pertinentes de diferentes constituciones, pertenecientes a países de variadas idiosincrasias, regímenes y sistemas de gobierno. Esta compilación de normas tiene por objeto servir de referencia u orientación para la redacción de la nueva Constitución, en lo relativo a cómo se ha incorporado la equidad de género y la paridad entre hombres y mujeres en diversos textos constitucionales a lo largo de los años. La selección aquí efectuada apunta a evidenciar cómo han avanzado países muy diferentes entre sí —con culturas, gobiernos y estado de desarrollo disímiles—.

1. CONSTITUCIÓN SUIZA (1999)

“Artículo 8. Igualdad ante la ley

Nº 2: Nadie puede ser discriminado por razón de origen, raza, sexo, edad, idioma, posición social, forma de vida, creencias religiosas, ideológicas o políticas o por incapacidades físicas, mentales o psíquicas.

Nº 3: Los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. La legislación vela por la igualdad de derecho y, de hecho, en particular en lo relativo a la familia, la formación y el trabajo. El hombre y la mujer tienen derecho a un salario igual por un trabajo equivalente”.

2. CONSTITUCIÓN DE PARAGUAY (1992)

“Artículo 48. De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer: El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Artículo 88. De la no discriminación: No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de

24. Para profundizar este análisis resulta de mucha utilidad la herramienta <https://constitutions.unwomen.org/en/search>

las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89. Del trabajo de las mujeres: Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Artículo 115. De las bases de la reforma agraria y del desarrollo rural:

Nº 9: El apoyo a la mujer campesina, en especial a quien sea cabeza de familia;

Nº 10: La participación de la mujer campesina, en igualdad con el hombre, en los planes de la reforma agraria”.

3. CONSTITUCIÓN DE FRANCIA (1958)

“**Artículo 1º.** Francia es una República indivisible, laica, democrática y social, que garantiza la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin distinción de origen, raza, religión y creencias. Su organización es descentralizada.

La ley favorecerá el acceso igualitario de mujeres y hombres a los mandatos electorales y cargos electivos, así como a las responsabilidades profesionales y sociales”²⁵.

4. CONSTITUCIÓN DE BOLIVIA (2009)

“**Artículo 14 Nº II:** El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de géne-

ro, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15 Nº 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.

Nº 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.

Artículo 48 Nº V: El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.



25. Sobre el establecimiento de cuotas determinadas, se sugiere revisar los artículos 97, 98, 100, 127 y 232 de la Constitución de Kenia (2010).

Artículo 64 N° I: Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad.

Artículo 79: La educación fomentará el civismo, el diálogo intercultural y los valores ético-morales. Los valores incorporarán la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos”.

5. CONSTITUCIÓN ALEMANA (1949)

“Artículo 3, Igualdad ante la ley:

N° 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.

N° 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”.

6. CONSTITUCIÓN DE COLOMBIA (1991)

“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”.

7. INSTRUMENTO DE GOBIERNO DE SUECIA (1974)

“Artículo 13. Ningún acto de la ley u otra disposición podrá implicar el trato desfavorable de alguien por razón de género, a menos que la disposición forme parte de los esfuerzos para promover la igualdad entre hombres y mujeres o se relacione con el servicio militar obligatorio u otras funciones oficiales equivalentes”.

8. CONSTITUCIÓN DE TÚNEZ (2014)

“Artículo 46. El Estado se compromete a proteger los derechos de las mujeres y a trabajar para fortalecer y desarrollar esos derechos. El Estado garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para tener acceso a todos los niveles de responsabilidad en todos los ámbitos. El Estado trabaja para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en las Asambleas elegidas. El Estado tomará todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra las mujeres”.

9. CONSTITUCIÓN DE BRASIL (1998)

“Artículo 226, 7°. Sobre la base de los principios de la dignidad humana y la paternidad responsable, las parejas son libres de decidir sobre la planificación familiar; corresponde al Estado proporcionar recursos educativos y científicos para el ejercicio de este derecho, prohibiendo cualquier coacción por parte de instituciones oficiales o privadas”.

10. CONSTITUCIÓN DE FINLANDIA (1999)

“Artículo 6. Se promoverá la igualdad entre hombres y mujeres en la actividad social y en la vida laboral, especialmente al determinarse la remuneración y demás condiciones de la relación de servicio, de acuerdo con lo establecido más precisamente por Ley”.

V. PROPUESTAS ESPECÍFICAS

Revisado todo lo anterior, proponemos tres mecanismos complementarios para incorporar la igualdad de género en la nueva Constitución:

1. ENFOQUE DE GÉNERO TRANSVERSAL EN EL TEXTO: Preguntarse constantemente en el articulado de la Constitución preguntas del siguiente tenor: ¿Estoy entregando los mismos derechos para mujeres y hombres? ¿Estoy promoviendo la corresponsabilidad del cuidado y tareas del hogar? ¿Estoy erradicando discriminaciones legales y arbitrarias que actualmente existen?

2. INCLUSIÓN DE DERECHOS Y PRINCIPIOS ESPECÍFICOS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO: EN EL DOCUMENTO EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL DE HORIZONTAL, se plantea lo siguiente:

“En igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria, [se propone] especificar las categorías que requieran de protección especial (raza, género, nacionalidad, en nuestra legislación y en tratados internacionales vigentes en nuestro país). En ese contexto, se propone agregar como deber del Estado la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, evitando toda forma de violencia, abuso o discriminación”.

A continuación, se presenta un listado de principios y derechos que postulamos sean incorporados en la nueva Constitución:

- **Reconocimiento de igualdad y no discriminación por género:** La nueva Constitución debe reconocer explícitamente que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. En tal sentido, el Estado tiene el deber de promover las condiciones y crear los mecanismos para que dicha igualdad sea real y efectiva²⁶.

Como parte de este reconocimiento, será central la inclusión del reconocimiento de todas las formas de familia, entendiendo que la igualdad de género no abarca solo a las mujeres, sino también a las personas LGTBTIQ+, donde también hay mujeres. Además, al revisar las garantías fundamentales específicas que se incorporen en la nueva Constitución, se debería considerar la procedencia y necesidad de proponer enunciados especiales que contribuyan a la vigencia de este derecho de las mujeres.

26. Ver, por ejemplo, artículo 8 n° 3, Constitución Suiza, 1999 y artículo 48, Constitución de Paraguay, 1992.



“

La nueva Constitución debe sentar las bases para que el Estado vele por que todas las personas, en especial las mujeres, vivan una vida libre de violencia física, sexual, económica o psicológica.

- **Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado:** La nueva Constitución debe sentar las bases para que el Estado vele por que todas las personas, en especial las mujeres, vivan una vida libre de violencia física, sexual, económica o psicológica, en la esfera de la familia, en la sociedad, así como en el ámbito laboral. Para ello deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género²⁷.
- **Derechos sexuales y reproductivos:** Incorporar como parte del derecho a la salud, el acceso a información para decidir libremente sobre la salud sexual y reproductiva, a contar con medios para protegerse de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual y a encontrar una amplia protección en el sistema de salud²⁸.
- **Promoción de la corresponsabilidad de las labores del hogar y crianza:** El padre y la madre tienen el deber de contribuir, en igualdad de condiciones y mediante esfuerzo común, a la mantención del hogar, la educación y cuidado de los hijos e hijas menores de edad o que presenten alguna discapacidad²⁹.
- **Reconocimiento al trabajo no remunerado y al cuidado de otras personas:** El Estado deberá reconocer como labor socialmente valiosa el trabajo no remunerado del cuidado de familiares y las tareas domésticas de autosustento que realicen mujeres y hombres. Se deberá promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico³⁰.
- **Igualdad de remuneraciones en el trabajo:** El hombre y la mujer tienen derecho a percibir un salario igual por realizar un trabajo equivalente, tanto en el ámbito público como en el privado³¹.

27. Ver, por ejemplo, artículo 15 n° II y III de la Constitución de Bolivia, y artículo 46 de la Constitución de Túnez.

28. Ver, por ejemplo, artículo 43 de la Constitución de Colombia y artículo 226, 7° de la Constitución de Brasil.

29. Ver, por ejemplo, artículo 64 n° I de la Constitución de Bolivia.

30. *Informe Reconocimiento al Trabajo no remunerado: Instrumentos internacionales, Estudios y legislación comparada*. Biblioteca del Congreso Nacional, Santiago, 2014, p. 4.

31. Ver, por ejemplo, artículo 8 n° 3 de la Constitución de Suiza y artículo 6 de la Constitución de Finlandia.

- **Paridad en cargos de alta responsabilidad tanto públicos como privados:** Es deber del Estado propender y garantizar la igual participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral tanto público como privado, en especial en lo referido a cargos de alta responsabilidad³². Los mecanismos de selección y la participación en estos deberán ser equitativos y en igualdad de condiciones.
- **Igualdad en el acceso al empleo:** El Estado debe promover la incorporación de las mujeres al trabajo, en forma equitativa con los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado³³.
- **Incorporación de enfoque de género en políticas públicas, planes, programas y leyes:** El Estado debe propender a la incorporación del enfoque de género en el diseño, la implementación y evaluación de las leyes, políticas públicas, planes y programas³⁴. Debe asegurar que se tomen en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de distintos sexos, buscando que ambos se beneficien de modo similar³⁵, incluyendo el trabajo de presupuestos nacionales y locales con enfoque de género como medida a mediano plazo³⁶.

Lo anterior requerirá efectuar un análisis y cuestionamiento profundo³⁷ de las decisiones de política que se han adoptado en nuestro país y sus fundamentos, y de la adopción de medidas positivas dirigidas a corregir efectos discriminatorios.

“

El Estado debe propender a la incorporación del enfoque de género en el diseño, la implementación y evaluación de las leyes, políticas públicas, planes y programas.



Imagen: SoyChile.cl

32. En opinión del CEDAW, medidas como el establecimiento de cuotas no son suficientes, debiendo ir acompañadas de “medidas tendientes a que las poblaciones de los países sean sensibles a la necesidad de incluir a las mujeres en los espacios de poder político y generar una masa crítica demandante de esta participación, siendo una recomendación especial la realización de acciones orientadas a transformar las construcciones culturales de género. Así se ha recomendado que se implementen programas de capacitación, campañas de sensibilización, el trabajo con textos educativos, medios de comunicación y otros para el cambio de estereotipos sobre los roles femenino y masculino” (ONU Mujeres, *La hora de la igualdad sustantiva, Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano*, 2015, p. 32).

33. Ver, por ejemplo, artículo 48 n° V de la Constitución de Bolivia.

34. Por ejemplo, en el artículo XIX de la Ley Fundamental de Hungría (2011) se establece expresamente que, al determinar las condiciones para tener derecho a la pensión estatal, puede considerarse una mayor protección para la mujer: “Hungary shall contribute to ensuring the livelihood for the elderly by maintaining a general state pension system based on social solidarity and by allowing for the operation of voluntarily established social institutions. The conditions of entitlement to state pension may be laid down in an Act with regard to the requirement for stronger protection for women”.

35. Boletín Legislativo Mujeres y Género N° 3, enero 2020, Biblioteca del Congreso Nacional.

36. Como referencia revisar <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

37. Por ejemplo, a propósito de la participación de las mujeres en ciencia y tecnología, se ha planteado la necesidad de preguntarnos por las implicancias que ha tenido el rol preponderante o incluso hegemónico de varones, europeos, adultos, blancos y propietarios, en la producción del conocimiento científico y tecnológico. Para profundizar, se recomienda revisar Diana Maffia, “Género y políticas públicas en ciencia y tecnología”, en Norma Blazquez Graf, Fátima Flores Palacios, y Maribel Ríos Everardo (eds.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales* (México: CLACSO, 2012, pp. 139-154).

- **Protección especial a las mujeres indígenas, migrantes y en general que sufren discriminación por más de un motivo prohibido:** Se trata de grupos afectados por factores discriminatorios que atentan con mayor intensidad contra el pleno ejercicio de sus derechos y libertades esenciales, lo cual exige orientar la promoción de acciones afirmativas y la implementación de políticas públicas con enfoques especiales³⁸.

- **Protección especial a mujeres embarazadas y postparto:** Los trabajadores de uno u otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, sin embargo la maternidad debe ser objeto de especial protección. Las mujeres no podrán ser discriminadas por su estado de embarazo, y se les garantizará la inamovilidad laboral por el tiempo que señale la ley³⁹.

3. UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO: La utilización de este lenguaje es un compromiso con la igualdad de género, y es relevante tanto desde el punto de vista legal como simbólicamente; y se relaciona con la necesidad de revertir la discriminación que históricamente ha afectado a mujeres y personas de la diversidad sexual desde la perspectiva del lenguaje como herramienta de (in)visibilización.

38. Ver por ejemplo, artículo 13 del Instrumento de Gobierno de Suecia y artículo 115 de la Constitución de Paraguay.

39. Ver por ejemplo, artículo 89 de la Constitución de Paraguay y artículo 48 n° VI de la Constitución de Bolivia.