

# DESAFÍO CONSTITUCIONAL

El sector privado bajo un nuevo paradigma



TEMA:  
PARIDAD Y EQUIDAD  
DE GÉNERO

## ¿Qué dice el texto?

Durante el “Seminario Internacional: Igualdad de Género y Constitución”, convocado por el Sistema de las Naciones Unidas en Chile en el Día de los Derechos Humanos (10/12/2021), Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL afirmó que Chile debería sentirse orgulloso de tener la primera constitución paritaria en el mundo: *«Nosotros abogamos por una Constitución Feminista para la generación del siglo XXI. Ese es nuestro sueño. Una Constitución para la igualdad y el desarrollo sostenible que se base en los mejores estándares internacionales. En eso queremos contribuir como Sistema de las Naciones Unidas en Chile»*<sup>1</sup>.

**Y así quedó plasmado desde el mismo Artículo 1, donde se reconoce que Chile «Se constituye como una república solidaria. Su democracia es inclusiva y paritaria». Además, el Art. 25, inciso 3, menciona que «El Estado asegura la igualdad de género para las mujeres, niñas, diversidades y disidencias sexuales y de género, tanto en el ámbito público como privado», y en el Art. 6, inciso 4, subraya que el Estado deberá adoptar medidas y legislaciones «con el fin de alcanzar la igualdad de género y la paridad», incorporando el enfoque de género en todas sus funciones, también en la política fiscal y presupuestaria.**

**Pero, ¿qué significa en concreto una “democracia paritaria” y qué consecuencias podría tener en la vida cotidiana y en las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el sector privado?**

En relación con el sector público, las observaciones al borrador de Constitución elaboradas por la Secretaría Técnica de la Convención Constitucional, como insumos para el trabajo de la Comisión de Armonización, subrayan que *«Todos los órganos colegiados del Estado, los órganos autónomos constitucionales y los órganos superiores y directivos de la Administración, así como los directorios de las empresas públicas y semipúblicas, deberán tener una composición paritaria que asegure que, al menos, el cincuenta por ciento de sus integrantes sean mujeres»*<sup>2</sup>.

1 CEPAL Noticias (2021): “Alicia Bárcena: Abogamos por una Constitución Feminista para la generación del siglo XXI en Chile”: <https://www.cepal.org/es/noticias/alicia-barcelona-abogamos-constitucion-feminista-la-generacion-siglo-xxi-chile>

2 [https://www.plataformaconstitucionalcep.cl/constituyente/site/docs/20220602/20220602132324/observaciones\\_al\\_borrador\\_de\\_constitucion.pdf](https://www.plataformaconstitucionalcep.cl/constituyente/site/docs/20220602/20220602132324/observaciones_al_borrador_de_constitucion.pdf)

## El desafío

¿Qué desafíos conlleva alcanzar este objetivo en el sector público? Primero, un desafío principalmente cultural, desde la promoción de una educación no sexista en las escuelas, universidades y todo tipo de organización.

Lo anterior es relevante por las consecuencias que ello trae. Si vemos los datos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en la actualidad el 53% de la matrícula de educación superior corresponde a mujeres. Sin embargo, sólo una de cada cuatro opta por carreras de áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su sigla en inglés). Aún más severa es la diferencia en el porcentaje de egreso de carreras de pregrado en áreas STEM, donde Chile alcanza un 19% de mujeres, frente al 32% de media en los países OCDE.

Asociado con lo anterior, enfrentamos el desafío cultural de una necesaria corresponsabilidad en las tareas de crianza de los niños o de cuidados de los adultos mayores. Según un estudio liderado por la Universidad de Chile y la Universidad Andrés Bello, las mujeres presentan casi dos veces más sobrecarga que los hombres, ya que el 66,8% de ellas son cuidadoras en su día a día. Si queremos avanzar hacia la paridad, es urgente cambiar el paradigma sobre los cuidados y trabajos “sexualizados”, y con ello, fomentar el camino a la corresponsabilidad, incorporando a las personas sin importar su género en el trabajo doméstico desde la crianza.

**Por otro lado, frente a la propuesta de Constitución, la institucionalidad pública cuenta con el desafío de reorganizarse internamente, ya que en ellos trabajan muchas mujeres, pero la paridad no ha llegado al nivel de toma de decisiones, manteniéndose cierta masculinización de los puestos clave y de más responsabilidad.**

Este punto está directamente relacionado con los aspectos anteriormente mencionados, asociados a la formación de mujeres y su posibilidad de enfocarse en su desarrollo profesional compartiendo las tareas domésticas y de cuidado.

## Rol del sector privado

En Gestión Social, estamos convencidos de que el sector privado puede protagonizar un gran impulso para que la paridad sea efectiva en la sociedad en su conjunto. Más que competir con el Estado para contar con el mejor talento femenino, consideramos que el sector privado puede promover acciones concretas hacia la paridad en general, de las cuales se beneficiarán todos los sectores de la sociedad:

- 1 Promover internamente una cultura no sexista** (desde el directorio hasta los trabajadores de empresas contratistas), que fomente diversidad e inclusión, que no delimite ciertos ámbitos laborales solo a hombres o solo a mujeres, y que no estigmatice a los hombres por responsabilizarse de actividades de crianza o cuidado.
- 2 Promover una corresponsabilidad efectiva** entre hombres y mujeres, ampliando, por ejemplo, los beneficios de pre y post natal también a los hombres, y facilitando desde la empresa una conciliación efectiva entre la vida laboral y la vida personal y familiar.
- 3 Promover procesos formativos** que faciliten la transición interna de las mujeres hacia áreas de la empresa históricamente masculinizadas.
- 4 Valorar mayormente habilidades y capacidades profesionales** no vinculadas al título, para que la formación profesional no se convierta en un impedimento para asumir cargo de responsabilidad, más allá de los conocimientos técnicos.
- 5 Establecer alianzas con escuelas, institutos técnicos y universidades** para apoyar y fomentar la participación de las mujeres en carreras históricamente masculinizadas.

# GESTIÓN SOCIAL

Desarrollamos estrategias, diseñamos e implementamos programas y medimos el desempeño de las organizaciones en todos los ámbitos del Desarrollo Sostenible.

+56 22 231 3120 - [contacto@gestionsocial.cl](mailto:contacto@gestionsocial.cl)