



**NÚCLEO
CONSTITUCIONAL**
Universidad Alberto Hurtado

uah / Universidad
Alberto Hurtado

**Democracia Paritaria Sin Techo
Ni Margen en la Nueva Constitución:
Hacia un Nuevo Sistema Político**
INFORME EJECUTIVO

Autores:

Fabiola Miranda Pérez, Boris Hau (Coordinadores)
Benjamín Manríquez (Apoyo a Coordinación General)
Antonia Hinojosa del Campo, Javiera Delgadillo Campos,
Maite Henríquez, Romanet Atenas.

El Núcleo Constitucional UAH, es una iniciativa impulsada por la Facultad de Derecho, que busca incidir en la discusión constitucional tanto en la Convención Constitucional como en la opinión pública. Difundir la masa crítica de académicas, académicos, investigadores y expertos de la UAH en las áreas que se abordarán en este espacio y desarrollar capacitaciones y actividades posteriores al proceso constituyente, por ejemplo, diplomados, talleres y asesorías.

Los principales ejes de análisis:

- Género y Diversidades
- Sistema de Justicia
- Modernización de la Gestión Pública
- Derechos Sociales
- Diálogo y Gestión de Conflictos

Quienes Somos:

Miriam Henríquez Viñas

Directora Núcleo Constitucional UAH

Sebastián Salazar Pizarro

Coordinador académico Núcleo Constitucional UAH

María Paz Valdivieso Ruiz-Tagle

Coordinadora ejecutiva Núcleo Constitucional UAH

Lieta Vivaldi

Coordinadora Eje Género y Diversidades Núcleo Constitucional UAH

Nicolás Ried

Coordinador Eje Género y Diversidades Núcleo Constitucional UAH

Rafael Blanco

Coordinador Eje Sistema de Justicia Núcleo Constitucional UAH

Diego González

Coordinador Eje Sistema de Justicia Núcleo Constitucional UAH

Enrique Rajevic

Coordinador Eje Modernización de la Gestión Pública Núcleo Constitucional UAH

Víctor González

Coordinador Eje Modernización de la Gestión Pública Núcleo Constitucional UAH

Matías Salazar

Coordinador Eje Modernización de la Gestión Pública Núcleo Constitucional UAH

Carolina Meza

Coordinadora Eje Derechos Sociales Núcleo Constitucional UAH

Gustavo Poblete

Coordinador Eje Derechos Sociales Núcleo Constitucional UAH

Rosa María Olave

Coordinadora Eje Diálogo y Resolución de Conflictos Núcleo Constitucional UAH

Mónica Valdés

Coordinadora Eje Diálogo y Resolución de Conflictos Núcleo Constitucional UAH

El Núcleo Constitucional UAH es una iniciativa de la Universidad Alberto Hurtado que busca contribuir en la discusión constitucional a través del conocimiento, reflexiones y propuestas de sus académicas, académicos, investigadores y expertos de la UAH en las áreas que se abordarán en este espacio y desarrollar capacitaciones y actividades posteriores al proceso constituyente, por ejemplo, diplomados, talleres y asesorías.

Eje Paridad y Sistema Político:

Fabiola Miranda Pérez

Cientista Política, Doctora en Ciencia Política. Académica UAH. Coordinadora.

Boris Hau

Abogado Máster en Derechos Humanos. Coordinador.

Benjamín Manríquez Soldado

Egresado Ciencia Política UDP. Bachillerato en Ciencias Sociales y Humanidades. Apoyo a Coordinación General Núcleo de Género y Diversidades.

Antonia Hinojosa del Campo

Egresada de Derecho UAH. Integrante del Núcleo de Género y Diversidades.

Maite Henríquez Olivares.

Socióloga. Diplomada en Políticas sociales: Desarrollo y Pobreza. UAH. Integrante del Núcleo de Género y Diversidades.

Romanet Atenas

Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. UAH. Integrante del Núcleo de Género y Diversidades.

Javiera Delgadillo Campos.

Administradora Pública, Universidad de Chile. Licenciada en Ciencias Políticas y Gubernamentales. Magíster (c) en Gobierno y Gerencia Pública. Universidad de Chile. Integrante del Núcleo de Género y Diversidades

RESUMEN

En el presente informe se presenta una reflexión sobre la necesidad de avanzar hacia el reconocimiento efectivo del principio de paridad en la Nueva Constitución, como una forma de aumentar la representatividad de mujeres y diversidades sexogenéricas dentro de los puestos de poder político y los caminos posibles para su realización. Se presenta un diagnóstico sobre la actual integración de mujeres y diversidades en el sistema político y se concluye que nuestro actual sistema de cuotas no es suficiente para lograr establecer un piso de participación política desde una perspectiva de inclusión e igualdad.

En un primer tiempo, se presentan casos de países emblemáticos de la región latinoamericana en términos de integración del principio de paridad en el sistema político; y en un segundo momento a partir de un análisis del entorno local, se plantean recomendaciones jurídicas para lograr robustecer y consolidar una democracia paritaria en Chile.

Palabras clave:

democracia paritaria, género, sistema político, representatividad, interseccionalidad

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Avanzando hacia una democracia paritaria
 - 2.1 ¿Qué se entiende por Paridad en las Naciones Unidas?
3. La experiencia internacional en relación a paridad
 - 3.1. Cuadro 1. México
 - 3.2. Cuadro 2. Bolivia
 - 3.3. Cuadro. 3 Ecuador
4. Democracia paritaria más allá del Parlamento
5. Discusión del Reglamento en la Convención y Propuesta de inclusión de Paridad de Convencionales
 - 5.1. Consagración en la Constitución Política de la República como un principio constitucional.
 - 5.2. Fortalecer la iniciativa de Paridad de género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (IPG).
 - 5.3. Modificaciones a la Ley 21.356 sobre representación de género en los directorios de determinadas empresas públicas.
6. Conclusiones
7. Referencias

1. INTRODUCCIÓN

En Chile, la incorporación de las mujeres en la esfera política sigue estando en deuda, y es que a pesar la sustitución al sistema binominal mediante la aprobación de la Ley N°20.840, y la incorporación de una ley de cuotas, la cual obliga a los partidos políticos a presentar un porcentaje no menor del 40% de mujeres entre sus candidatas no les garantiza, necesariamente, ocupar un escaño en el Congreso. La finalidad de las cuotas de género, es crear una base para incorporar a mujeres a puestos de poder, sin embargo, su aplicación en las elecciones parlamentarias de Noviembre de 2017 solo se logró incrementar en un 7% su inclusión, pasando de un 15.8% a un 22.6% en la Cámara de Diputados (de 19 a 35 diputadas de un total de 155 escaños), y de un 18.4% a un 23.3% en el Senado (de 6 a 10 Senadoras, de un total de 43 escaños) (Dazarola, 2018).

En las últimas elecciones de noviembre de 2021, como resultados preliminares, las mujeres lograron ocupar 55 puestos de un total de 155 escaños aumentando en un 35.5% su participación, mientras que en el Senado aumentó a 12 senadores de 50 escaños lo que equivale a un 24%.

Pese a los avances en materias de integración, según cifras de la CEPAL en 2021, Chile, se sigue encontrando muy por debajo de otros países respecto a la integración de las mujeres a puestos de poder. Bolivia es uno de los casos más emblemáticos respecto a la proporción de mujeres que ocupan puestos en el parlamento nacional, con un 46.2 %, México, por su parte, tiene un 50%.

Por otro lado, en relación a mujeres con cargos interministeriales, para enero de 2021, según cifras de ONU Mujeres, Chile se encuentra en la posición 61 con un total de 7 ministras de 23 cargos disponibles, es decir, un 30.4% ocupan puestos de poder directos en el Ejecutivo, siendo superado por países como Nicaragua con un 58.8%, Costa Rica con un 52% junto con México y Perú con un 42.1% (ONU Mujeres, 2021).

Aunque en la actualidad la ley de cuotas en Chile otorga incentivos económicos de 500 UF por obtener candidatas electas, esta medida aplica solo en caso de elecciones parlamentarias, por lo que esferas políticas como el Poder Ejecutivo y el Judicial quedan excluidas de la incorporación de mujeres por un sistema de cuotas. En resumen, se entrega total discrecionalidad al resto de Poderes

para la asignación de puestos de poder político. Es por esto, que los mecanismos de cuotas resultan insuficientes, ya que solo se obliga a los partidos a que en las elecciones parlamentarias presenten al menos un 40% de candidatas, siendo más bien un techo y no un piso, lo cual incide que no existan aún garantías para una participación paritaria en el Congreso. Sin mencionar la actual subrepresentación de las mujeres y de grupos históricamente excluidos en cargos de poder tanto en los poderes Ejecutivos como en las altas cúpulas del Poder Judicial en base a cifras anteriores.

Pero, ¿qué importancia tiene la aplicación del principio de la paridad de ma-

nera real? ¿por qué es tan relevante una participación igualitaria entre hombres, mujeres y diversidades sexo géricas? como planteamos a continuación, la paridad no es solo un principio importante que debe ser incluido dentro de las políticas públicas y electorales para lograr una mayor representatividad, sino que también es un medio para alcanzar una igualdad de género efectiva, de esta forma se entiende que la paridad y la igualdad de género tienen una relación género especie, donde “la paridad de género es un primer paso esencial para orientar el sistema más firmemente hacia el logro de la igualdad de género y su conjunto” (ONU, s/f: 5).

2. AVANZANDO HACIA UNA DEMOCRACIA PARITARIA

Desde una perspectiva dogmática, la paridad puede ser analizada a través de diferentes esfuerzos para contrarrestar la falta de participación, representación y efectivo ejercicio de la ciudadanía social y política. Así, desde el derecho se han construido diversas herramientas, desde leyes de cuotas hasta la implementación del criterio de paridad en todos los niveles de poder del Estado. Al respecto, es relevante destacar que el desarrollo de dichas políticas correctivas deben tener como fin último desarrollar una democratización de todos los espacios de decisión en relación al reconocimiento de la titularidad de derechos. Ya que como menciona la constituyente Sepúlveda “la democratización con perspectiva de género o democratización real de la Constitución chilena, exige no solo un nuevo enfoque respecto de la participación política de las mujeres, sino una sustantiva redistribución del poder acompañada de la transformación institucional” (Sepúlveda, 2020: 171).

Los mecanismos para fomentar la inclusión de mujeres en la política se han dividido en dos grandes estrategias: cuotas y paridad. La primera se refiere al acceso de mujeres a puestos de representación política, siendo una medida tomada a favor de la participación de mujeres y diversidades sexo genéricas con un porcentaje de incorporación generalmente menor a 50% en las listas a candidaturas, y en algunas ocasiones a su efectiva elección (ONU Mujeres, 2017). Es importante destacar que aquello no siempre ha significado la incorporación representativa de mujeres en la política (Llano, 2013), de manera tal que las cuotas actúan más bien como una medida temporal y un techo tope de participación, permitiendo un mínimo acceso a puestos de poder.

La paridad, en cambio, va un paso más allá de las cuotas, ya que es un mecanismo que profundiza la democracia y, por lo tanto, la representación de las personas que componen la sociedad en la toma de decisiones. Además, como crítica a la visión androcéntrica de la democracia representativa, la paridad apunta al reconocimiento de los géneros -comúnmente entre hombres y mujeres de forma exclusiva- y las estructuras de poder que subordinan a estas al espacio privado dejándolas fuera de los puestos de toma de decisiones en un sistema político (Marques-Pereira, 2001). En definitiva, la paridad busca la equidad sexo-genérica permanente y definitiva con escaños reservados en los puestos de poder político (Cobo, 2002).

Podemos diferenciar cuatro configuraciones sobre la paridad. La primera, refiere a la paridad como techo, funcionando esta como un mecanismo igualador entre hombres y mujeres con 50% y 50% de representación, sin permitir mayor margen a las mujeres y excluyendo

en general a diversidades sexogénéricas. Otra perspectiva, está orientada a la paridad como piso mínimo, la cual busca la representación de mujeres, por incluso sobre el 50%, de esta manera sin margen en la representación, corrigiendo las desigualdades estructurales que subordinan a estas. Por otro lado, la paridad también es considerada un piso de participación con una visión no binaria, es decir incorporando a disidencias sexuales y de género, como lo son mujeres y hombres trans, como personas no binarias. En cuarto lugar, existe otra mirada sobre la paridad que incorpora la perspectiva interseccional, la cual desafía la naturalización de lo sexo-genérico, situando las vivencias y corporalidades a partir de la clase, raza, género, situación de discapacidad y geográficamente localizados, de esta manera permaneciendo en la línea de una paridad sin techo ni margen (de León Solís, 2021).

La noción de paridad es un mecanismo que ha sido resguardado por las declaraciones internacionales de Atenas (1992) y de Beijing (1995), que hacen alusión a la distribución del poder de forma efectiva para la garantía y ejercicio de la ciudadanía, como también a la profundización de la democracia representativa y participativa (Marques-Pereira, 2001). De este modo, no se apunta a la supremacía de las mujeres por sobre los hombres en los cargos de representación, sino más bien a la equidad en el poder y sistema político, el cual se orienta a la inclusión de las diversidades de personas que participamos en la sociedad. Estas exigencias provienen desde los movimientos de mujeres y feministas que se han manifestado por el efectivo ejercicio de sus Derechos, buscando la representación política en la toma de decisiones, tal como ha sido en el caso de Bolivia y Ecuador (Albaine, 2015).

La ampliación de la democracia ha sido una de las principales demandas de los movimientos sociales de nuestro país, donde la paridad pensada interseccionalmente y sin margen tributa a la construcción de una sociedad más justa, a una cultura respetuosa de la diferencia. Así avanzar en una paridad que construya caminos para la inclusión de la diversidad de personas que han estado al margen de los espacios de toma de decisión es un paso importante en el reconocimiento e integración de grupos históricamente excluidos de privilegios y del poder de representación. De esta manera, pensar en una democracia paritaria abre caminos para poder entregar herramientas y derechos que permiten la exigibilidad de la participación en cargos de representación política y social de manera transversal, para un Estado que busque fomentar la igualdad sustantiva (ONU Mujeres, 2021).

2.1 ¿Qué se entiende por Paridad en las Naciones Unidas?

El concepto de paridad como tal no está consagrado en el sistema internacional de los Derechos Humanos, si no que se desprende de “el principio de igualdad y la no discriminación” señalado en el Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos ¹.

Sin embargo, a pesar de establecer este principio la misma comunidad internacional ha reconocido que “independientemente de los compromisos adoptados en materia de los derechos políticos de las mujeres en la región, los esfuerzos de los Estados encaminados para su puesta en práctica siguen siendo limitados ²”. Es por ello que “desde la década de los ‘90, la mayoría de los países latinoamericanos hicieron frente a este problema a través de la adopción de las cuotas de género ³”, lo que se traduce en la aplicación del principio de paridad “que incorpora tres dimensiones: la participación igualitaria de mujeres y hombres en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, desde el plano internacional al plano local, el ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo, y la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres e igualdad de género ⁴”.

Naciones Unidas ha elaborado diferentes estrategias e informes para dar directrices a los Estados y a la comunidad internacional para abordar la temática, destacando los documentos de “estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género”, el informe de la ONU Mujeres sobre “paridad de género: política e instituciones. Hacia una democracia paritaria” y, el más actual de ONU Mujeres “Hacia una participación paritaria e inclusiva en América Latina y el Caribe: panorama regional y aportes a la CSW65” que, al igual que los informes anteriores, plantea diferentes compromisos jurídicos para avanzar hacia la aplicación de la paridad, dando cuenta de las diferentes barreras institucionales y culturales que dificultan la participación política igualitaria abordando conceptos como la interseccionalidad y estereotipos de género, las cuales obstaculizan la aplicación de la paridad.

¹ Artículo 2 Declaración Universal de Derechos humanos: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, 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. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

² Comisión interamericana de mujeres (CIM) ³ Comisión interamericana de mujeres (CIM) ⁴ Comisión interamericana de mujeres (CIM)

La paridad se exige desde los Objetivos 2030 planteados por Naciones Unidas, esto se encuentra en el quinto punto que hace alusión a los derechos de las mujeres, específicamente en el punto 5.5, en donde se pide a los países que se desarrollen políticas de paridad, con el fin de la “participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades”, asegurando su participación efectiva mediante la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisivos en la vida política, económica y social (Agenda 2030, s/f).

Adicionalmente, desde el consenso de Quito, por medio de la “Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe” se llegó a un acuerdo respecto a la idea de paridad, entendida como “uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder (...) en los mecanismos de participación y representación social y política” (CEPAL, 2007:3). Por lo que se entiende que la integración femenina al poder es de vital importancia para establecer bases para la igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien se puede visualizar que los esfuerzos por implantar una democracia paritaria en pos de avanzar hacia una igualdad de género sustantiva están presentes, sobre todo en la actualidad, estamos lejos de alcanzar la meta final: paridad total en sus tres dimensiones: la participación igualitaria de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas en los cargos de toma de decisión en los sectores público y privado, “desde el plano internacional al plano local, el ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia basada en el género y/o en el sexo, y la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres e igualdad de género ⁵” .

Cabe preguntarse ¿por qué teniendo las propuestas y la disposición para la aplicación de la paridad se avanza tan lento? se plantea que la aplicación de la paridad “se ha visto dificultada básicamente por la falta de continuidad en cuanto a la voluntad política y la rendición de cuentas, la ausencia de medidas de acompañamiento y de condiciones propicias para una reforma real y la resistencia que en diversos momentos han opuesto las principales partes interesadas” (ONU, s/f: 2).

En conclusión, podemos verificar que se ha realizado un avance significativo en torno a la igualdad de género, y la aplicación del principio de paridad, sin embargo, debemos seguir avanzando para conseguir una igualdad de género sustantiva, la cual no dependa de la voluntad política de los Estados, sino que esté incorporada dentro de los criterios de organización de estos.

⁵ Comisión interamericana de mujeres (CIM).

3. LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL EN RELACIÓN A PARIDAD

La revisión de experiencias internacionales nos permite generar indicadores comparativos respecto a los mecanismos que han sido aplicados para la aplicación de la paridad. A continuación se revisan tres países, los cuales fueron seleccionados en base a criterios de integración femenina a puestos de poder, se pueden destacar dos principales: 1) Países que tuvieron un proceso de reforma constitucional y 2) Países que tienen una participación de mujeres en el Congreso superior a un 30%. Entre ambos factores existe una relación directa entre los motivos que existieron para realizar reformas en pos de integrar a mujeres al mundo político, favoreciendo a una mayor participación de este grupo materializada en puestos de poder. A continuación se expondrán los países tomados como ejemplos.

3.1 Cuadro 1. México

Ventanas de oportunidad para lograr la paridad

Consagrada el 31 de enero del 2014, mediante una reforma política-electoral a la Constitución.

En 2019 se integra la reforma “Paridad EnTodo” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019). Se establece que la mitad de los cargos de decisión sean para las mujeres en los tres poderes del Estado, en organismos autónomos, en candidaturas, así como en municipalidades.

Tuvo como antesala reformas graduales realizadas al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE, 2008). Recomendaciones ligadas a la representación de mujeres dentro de puestos de poder.

Caracterización del mecanismo e incorporación en normativa

Se explicita en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los siguientes artículos (Constitución Política de los Estados Mexicanos, 2021):

Artículo 35: “Son derechos de la ciudadanía, poder ser votada en condiciones de paridad por todos los cargos de elección popular”. Artículo 94: “La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once integrantes, Ministras y Ministros (...) observando el principio de paridad de género”.

Por su parte, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 2014) establece:

- Artículo 232.1: “Los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal”.
- Artículo 232.3: “Los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros en la postulación de candidaturas a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de las Entidades Federativas, las planillas de Ayuntamientos y de las Alcaldías”.
- Artículo 234: “Las listas de representación proporcional se integrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternarán las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista.”

3.2 Cuadro 2. Bolivia

Ventanas de oportunidad para lograr la paridad

La incorporación de cuotas de género inicia en 1997, con la incorporación de un mínimo de 30% de mujeres en las listas electorales, distribuidas de modo que cada tres candidatos al menos uno sea mujer. Posteriormente, en 2010 se establece la Ley de Régimen Electoral que establece la garantía de equidad de género e igualdad de oportunidades en el marco de una democracia intercultural (Durango, 2016).

Caracterización del mecanismo e incorporación en normativa

Bolivia se constituye como Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional, que reconoce - entre otros valores - la equidad social y de género, en la Constitución Política del Estado (2009) en sus artículos 8 estableciéndose como un valor en el cual se debe sustentar el Estado, Artículo 11 y Artículo 147 (Constitución Política del Estado, 2009).

Por otro lado, la Ley de Régimen Electoral (2010) establece en su artículo 11 que “la democracia intercultural boliviana garantiza la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (p.4) y se contemplan criterios de respeto de la paridad, alternancia de género entre mujeres y hombres, establecimiento de una candidata titular y suplente del mismo género.

3.3 Cuadro 3. Ecuador

Ventanas de oportunidad para lograr la paridad

La paridad se consagra en el año 2000, como consecuencia del establecimiento de cuotas de género (1998) logradas a través de la reforma a la Ley de Elecciones que indicó criterios para la conformación de las listas, los cuales hacen referencia a la participación de un mínimo de 30% de mujeres como candidatas principales, 30% de mujeres como candidatas suplentes, de forma alternada y secuencial, se incorporó la decisión de aumentar en un 5% la presencia de mujeres en cada proceso electoral.

Esto devino en paridad, ya que en el proceso electoral de 2007, se logró el 50% de presencia de mujeres en listas electorales. Tras esto, la paridad adquirió rango constitucional y se propaga a todos los cargos de selección y designación (Goyes, 2013)

Se destaca también la Ley de Amparo Laboral (1997), que estableció un 20% de presencia de mujeres en actividades laborales (Peralta, s.f). Esto permitió el acceso de mujeres a la función judicial

Caracterización del mecanismo e incorporación en normativa

La Constitución de la República del Ecuador (2008) acoge el principio de paridad y equidad, estableciendo precisiones en los artículos 61 ⁶, 65 ⁷ y 116 ⁸ donde se establece que se deben seguir criterios de equidad y paridad de género, establece mecanismos de acción afirmativa para la participación igualitaria y respecto de las elecciones pluripersonales se establece que se deberán respetar los principios de equidad, paridad y alternabilidad.

Por otro lado, la Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009) establece criterios de paridad en distintos niveles de elección: Parlamentos Andino y Latinoamericano, consejeras y consejeros regionales, concejales distritales municipales y vocales de juntas parroquiales (Artículo 160). Lo anterior se incorpora en los artículos 3 ⁹, Artículo 10 ¹⁰, Artículo 163 ¹¹ y Artículo 343 ¹².

⁶ Artículo 61: “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional”.

⁷ Artículo 65: “El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados”.

8 Artículo 116: “Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá un sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; y determinará las circunscripciones electorales dentro y fuera del país”.

9 Artículo 3, principios fundamentales: El Estado promueve la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas para las elecciones pluripersonales será obligatoria su participación alternada y secuencial”. 10 Artículo 10 “Las y los representantes de la Asamblea Nacional, representantes ante los Parlamentos Andino y Latinoamericano, consejeras y consejeros regionales, las y los concejales distritales y municipales y vocales de juntas parroquiales rurales se elegirán votando por las candidaturas de las listas establecidas mediante procesos democráticos internos o elecciones primarias y que deberán mantener de forma estricta la equidad, paridad, alternabilidad y secuencialidad entre hombres y mujeres o viceversa. El elector podrá indicar su preferencia por los o las candidatas de una sola lista o de varias listas hasta completar el número permitido para cada uno de los cargos señalados”.

10 Artículo 10 “Las y los representantes de la Asamblea Nacional, representantes ante los Parlamentos Andino y Latinoamericano, consejeras y consejeros regionales, las y los concejales distritales y municipales y vocales de juntas parroquiales rurales se elegirán votando por las candidaturas de las listas establecidas mediante procesos democráticos internos o elecciones primarias y que deberán mantener de forma estricta la equidad, paridad, alternabilidad y secuencialidad entre hombres y mujeres o viceversa. El elector podrá indicar su preferencia por los o las candidatas de una sola lista o de varias listas hasta completar el número permitido para cada uno de los cargos señalados”.

11 Artículo 163: adjudicación de dignidades en elecciones unipersonales: “Para las elecciones de prefectura y viceprefectura, se presentarán binomios que constarán en la misma papeleta y se proclamará ganadores a quienes hubiesen obtenido el mayor número de votos. Los binomios deberán integrarse con la participación de una mujer y un hombre o viceversa”.

12 Artículo 343 democracia interna de las organizaciones políticas: “Su estructura y funcionamiento serán democráticos y garantizarán la alternabilidad, y conformación paritaria entre mujeres y hombres en sus directivas. Las organizaciones políticas aplicarán estos principios en su conducta permanente”

4. DEMOCRACIA PARITARIA MÁS ALLÁ DEL PARLAMENTO

Es necesario plantear la paridad como un principio más allá del Parlamento, y que se incluya en las esferas del poder Judicial y del Ejecutivo, siguiendo los principios internacionales. Así, se puede entender la paridad como un proyecto político más allá de una gobernanza democrática, en donde se aseguren espacios reales de representación a las mujeres y grupos históricamente excluidos. A modo de ejemplo, en el Poder Judicial se observa un techo de cristal, algo que los movimientos feministas han denunciado, aun cuando hoy la presencia de magistradas resulta importante –en los Tribunales de Familia de la Región Metropolitana y del Biobío, el 86,3% y 73,5%, respectivamente, son mujeres en la medida que asciende la escala de poder hacia las cortes de mayor grado y alcance es que disminuye su presencia (Poder Judicial, 2020). Si comparamos la cantidad de ministras y ministros de la Corte Suprema, hay un 35% de mujeres versus un 65% de varones. Es más, entre 1823 y el 30 de marzo de 2021, han sido nombrados 216 ministros y apenas 11 ministras (de acuerdo a datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile sobre la base de los datos de Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial).

Por su parte, el Presidente electo, Gabriel Boric, en su programa de gobierno mencionó la composición paritaria de su gabinete, con al menos el 50% de representación de mujeres en cargos ministeriales y de alta con fianza administrativa. La paridad en la cartera de ministros y ministras superó el 50% con 14 mujeres y 10 hombres, siendo el primer gabinete con mayor representación femenina, aquellas incorporándose a carteras históricamente masculinizadas como el Ministerio de Interior y Seguridad. Asimismo, la paridad no se quedó en lo sustancial al género: la composición del gabinete incorpora por primera vez a dos personas abiertamente pertenecientes a las diversidades y disidencias sexuales. De esta forma, la paridad es aplicada como piso, sin margen y comprendida más allá del género, con inclusión de diversidades sexogenéricas.

5. DISCUSIÓN DEL REGLAMENTO EN LA CONVENCIÓN Y PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE PARIDAD DE CONVENCIONALES

La Comisión de Reglamento llevada a cabo en septiembre de 2021, llega al acuerdo de entender el principio de paridad para ser trabajado como un piso y no como un techo luego de un debate entre los distintos sectores políticos. Se busca así garantizar la participación femenina que ha estado al margen de las tomas de decisiones. Cabe destacar que en la Comisión de armonización, la paridad es entendida como no binaria, incluyendo así la composición con diversidades sexogéneras (DiarioUchile, 2020). A partir de la discusión presentada en la Comisión de Reglamento, se establece que el principio asegura un 50% de representación de mujeres en todos los órganos de la Convención, como base, la cual no debe superar el 60%. Lo anterior, es oficializado en el reglamento de la Convención Constitucional en su artículo 32. Asimismo, se contempla la paridad desde el uso de la palabra en el Pleno como en la composición de las subcomisiones ¹³.

Miembros de la sociedad civil, durante la discusión, como la actual Diputada electa Emilia Schneider quien a nombre de OTD (Organizando Trans-Diversidades) argumenta que es necesaria la inclusión de personas trans y no binarias dentro del sistema político. Ella explica, que es necesario y urgente generar transformaciones profundas en los actuales paradigmas de representación, apuntando a la incorporación efectiva de grupos históricamente marginados de las tomas de decisiones, donde la erradicación de la violencia política y transfóbica debe ir de la mano de acciones afirmativas y sustantivas para realmente apuntar hacia una democracia paritaria.

Con fecha 7 de enero de 2022 un grupo compuesto por 16 convencionales patrocinantes y 19 adherentes, presentan una propuesta de normativa de democracia paritaria. Bajo el principio de la democracia paritaria, las convencionales indican la importancia de avanzar en la igualdad de trato y no discriminación, a partir del reconocimiento de las desigualdades estructurales que impiden a mujeres y diversidades sexogéneras de participar de la vida pública y política. En su propuesta se incluye como iniciativa la igualdad sustantiva de género, en cuanto al trato y promoción de acciones positivas hacia niñas, mujeres y diversidades sexuales y de género. Asimismo, la inclusión expresa de la democracia paritaria, apuntando a la participación de igualdad sustantiva sexogéneras, aquello como principio mínimo de la democracia en todas las instituciones del Estado. Como mecanismos afirmativos se menciona la composición con al menos un 50% de representación de mujeres, y la garantía de participación de personas no binarias y trans. De igual forma, las organizaciones políticas formalmente legales deberán tener una composición paritaria en la directiva de sus organizaciones, como también asegurar la participación de mujeres y diversidades sexogéneras

en elecciones populares (Carrillo et al, 2022).

Creemos que es importante considerar la inclusión de la paridad en la nueva Constitución desde una perspectiva de democracia paritaria que sea transversal al sistema político, pues recoge las voces del actual electorado, en las últimas elecciones aumento de la participación femenina en 10 puntos porcentuales, con mayor voto de mujeres jóvenes para el candidato electo. De igual forma, se avanza hacia una perspectiva interseccional de las experiencias de las personas que componen nuestra sociedad, dando cuenta de la pluralidad que constituye nuestro país. Con todo, la historia y los territorios movilizan la presencia de mujeres y disidencias en espacios de discusión y toma de decisiones. Frente a ello, los diseños institucionales deben responder a esta demanda histórica y permitir que nuestra democracia se legitime a través de la presencia de sus representados y representadas. Para nosotras/es, es la única alternativa para consolidar el sistema político y evitar incrementar la desconfianza en las instituciones.

¿Cómo bajar la paridad de la teoría a la práctica? ¿Qué mecanismos podrían ser efectivos para el diseño institucional de la paridad?

Es por ello, que, para la aplicación del principio de paridad en nuestro ordenamiento jurídico, proponemos las siguientes medidas en el siguiente apartado.

13 Resolución CVE 2024421 de 2021 [Ministerio del Interior y seguridad pública]. Aprueba el reglamento general de la Convención Constitucional. 8 de octubre de 2021.

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/10/13/43076/01/2024421.pdf>

5.1 Consagración en la Constitución Política de la República como un principio constitucional.

Artículo X: La paridad es un principio constitucional que tiene por finalidad la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, como tal, debe ser aplicado y adoptado en nuestro ordenamiento jurídico como cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales con la finalidad de crear mecanismos permanentes que fomenten la participación en condiciones de igualdad en los espacios de decisión pública.

Los poderes del Estado deberán cumplir con este principio a cabalidad, incluyendo concretamente el gabinete y los altos cargos del poder judicial.

Los partidos políticos deberán postular paritariamente sus candidaturas para la ocupación de cargos públicos con la finalidad de lograr una integración paritaria en los órganos de representación popular.

El presente artículo puede ser incorporado en el Capítulo I de la Constitución Política de la República relativo a las “Bases de la Institucionalidad” debido a que en este se fija “el marco de carácter valórico y conceptual en donde se establecen los principios y valores básicos del ordenamiento jurídico chileno. Son principios que sirven de soporte o cimiento conforme al cual se organiza el Estado y la sociedad. Fija la estructura esencial que inspira el resto de la normativa constitucional, estableciendo entre otros tópicos, normas básicas en relación con las personas, con la forma del Estado y del Gobierno, se establecen los deberes del Estado, y se regula el ejercicio de la Soberanía Nacional” (Diario Institucionaliza, s/f).

V.1 Para asegurar el cumplimiento del principio de paridad en la administración pública y los organismos que intervienen en este se deberá crear la Ley XX que establezca:

- Criterios para establecer y garantizar la paridad en la administración del Estado y partidos políticos.
- Es importante además dejar en claro que el principio de paridad no solamente se resume en la participación igualitaria de hombres, mujeres y diversidades sexogénicas, sino que también en la eliminación de las brechas salariales basadas en el género.
- Eliminar el incentivo económico a la paridad de los partidos políticos entendiendo que la paridad se considerará como un principio constitucional que se aplica de manera general y obligatoria.
- En caso de número impar determinar que mujeres y diversidades sexo genéricas deben prevalecer en la elección.

En este punto se puede tomar como referencia la ley N°21.216 que incluye la paridad de género para el proceso constituyente como una reforma transitoria con el “propósito de permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas para la integración del órgano constituyente”, ya que en esta se establecen formas para operativizar la aplicación de la paridad en el sistema electoral para la convención las cuales se pueden ampliar al sistema electoral en general, teniendo en consideración las respectivas modificaciones que se pueden realizar a la ley misma.

- Se deberá realizar capacitación en liderazgos femeninos y diversidades sexo genéricas con perspectiva de género a las personas que ocupen un cargo público, el cual deberá ser impartido por personas expertas en el área.
- Realizar revisiones periódicas en los organismos del Estado sobre cómo se está aplicando el principio de paridad y su cumplimiento.
- Establecer como sanción al incumplimiento del principio de paridad
- No se permitirá que ninguna resolución permita no aplicar el presente principio

5.2 Fortalecer la iniciativa de Paridad de género del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (IPG).

Si bien al pensar en paridad automáticamente es asociable al sistema público, es importante que este principio no sea olvidado en el ámbito privado debido a que es mediante su aplicación de manera universal que lograremos una igualdad de género total.

De esta forma, nace ésta iniciativa implementada a fines del año 2016 creada con el objetivo de “promover, sostenidamente, la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral chileno”, constituyendo una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial. Si bien, según el último informe elaborado por IPG, se ha realizado un avance importante en la aplicación del principio de paridad, logrando que 180 empresas se adhieran al proyecto y trabajen en diferentes mecanismos para la aplicación de este principio, se debe fortalecer y fomentar a las empresas privadas que implementen la iniciativa, para que así la paridad no solamente se aplique en el sistema público, sino que privado también.

Sumado a esto, el último informe de IPG ha demostrado que la adherencia a esta iniciativa genera diferencias importantes respecto a las empresas privadas que no se adhieren, un ejemplo de aquello es la disminución en la brecha salarial.

“Mientras a nivel nacional, las trabajadoras han visto incrementarse en un 16% las brechas salariales que las perjudican, las empresas IPG sobresalen con una reducción en sus desigualdades salariales de género de un 37,5%. De esta forma, mientras en la línea base (2016-2018), los hombres contratados por las empresas IPG reciben, en promedio, un 9% más de remuneración por hora de trabajo, en 2019 la brecha salarial de género se reduce a un 5,6% promedio. En cambio, a nivel nacional las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se han acrecentado, hasta alcanzar casi un 18% más de salario, promedio, para los hombres por hora trabajada” (Iniciativa paridad, s/f).

Sin perjuicio de lo anterior, la iniciativa se debe fortalecer y fomentar ya que, si bien se han logrado avances como el mencionado anteriormente, el mismo informe establece que

“tomándolas como referencia las tendencias observadas durante el año 2019 y proyectándolas para el 2020, cuando este año finalice: 2 de cada 10 empresas IPG dirigidas mayoritariamente por hombres mantendrán exactamente los mismos niveles de masculinización de sus espacios de poder; 3 de cada 10 habrán profundizado los niveles de masculinización de sus liderazgos y, finalmente, solo la mitad de ellas -5 de cada 10- habrá evolucionado hacia una mayor presencia de mujeres en la toma de decisiones estratégicas. Su evolución también será lenta: de esas 5 empresas que están en proceso de feminización de espacios de poder, 3 alcanzarán la paridad de género para el año 2010, y en cambio, 2 seguirán lideradas principalmente por hombres” (Iniciativa paridad, s/f).

Un elemento por modificar en la orientación y trabajo de la iniciativa IPG es la inclusión de las diversidades sexo genéricas, grupo que actualmente no es considerado en la discursiva del proyecto, siendo enfocado este solamente al progreso de mujeres en el mercado laboral chileno. Es importante en ese sentido retomar el debate sobre la inclusión de

5.3 Modificaciones a la Ley 21.356 sobre representación de género en los directorios de determinadas empresas públicas

La presente ley, promulgada y publicada el año 2021, tiene como objetivo “eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, la igualdad de género e inclusión de las mujeres en empresas públicas” y “surgió con el fin de disminuir la desigualdad de género, aumentar la competitividad y promover el talento al interior de las organizaciones”.

Sin embargo, como lo establece Adriana Cabello, si bien la construcción de una ley como la señalada anteriormente es un paso significativo, hay varias problemáticas con la aplicación de esta normativa ya que “su rango de acción se aleja de lo que abarcaba originalmente debido a que las entidades estatales poseen legislaciones, normas, reglamentos y mecanismos internos de designación de directores, lo que hace que el tema se vuelve complejo. Por lo tanto, quedarán fuera de su aplicación algunas importantes empresas estatales” (Cabello, 2021). En este sentido Adriana Cabello menciona dos casos emblemáticos: “Respecto a las

empresas públicas en las cuales la designación del directorio no depende de CORFO, como es el caso de Codelco, que en los últimos 20 años sólo ha incluido una mujer en el directorio en determinados periodos de tiempo (2006-2007 y 2014-2017). Actualmente, de los siete miembros de su directorio solo una es mujer, y queda fuera del alcance de esta ley, por lo que aún resulta fundamental generar un importante cambio y avance en esta materia, para que exista una mayor representación femenina y/o de diversidades sexo genéricas.

En el extremo contrario, se encuentra Televisión Nacional de Chile (TVN), que si bien es una empresa estatal tampoco se rige por esta nueva ley, sino que lo hace bajo la Ley N°19.132, que consagra al canal estatal como una empresa autónoma del Estado. En esta normativa existe un aspecto positivo, ya que en 2018 tuvo una modificación asociada a la paridad de género, la cual indica que la proposición de directores que realice el Presidente de la República debe contemplar la integración de forma pluralista y paritaria en cuanto a sexo. Pese a que la legislación lo señala, esta indicación no se cumple en la práctica, pues, en la actualidad el directorio de TVN posee seis miembros, del cual solo uno es hombre. Por lo mismo, en este caso, surge el cuestionamiento de quiénes son los encargados de fiscalizar y velar por el cumplimiento de la normativa y si ocurrirá lo mismo con la ley recién publicada.

En el caso de TVN la paridad es aplicada como piso. Para Cabello en este caso la paridad no se cumple (2020), pero esto sería si la consideramos como un techo. Si por el contrario apuntamos a la paridad sin margen de restricción de composición para mujeres, estaríamos en miras de experiencias transformadoras.

Debemos avanzar hacia la inclusión de diversidades sexo-genéricas para apuntar a la democracia paritaria, algo que en ninguno de los casos mencionado es incluido. Por tanto, hay importantes cambios que pueden ser realizados para la implementación efectiva de la paridad en el sistema público y privado.

6. CONCLUSIONES

Avanzar hacia una democracia paritaria nos permite lograr una sociedad más inclusiva. Desde los principios de igualdad sustantiva de género, podemos pensar la paridad como un piso mínimo de participación de las mujeres y diversidades sexo-génericas, rompiendo las lógicas androcéntricas y binarias del actual sistema cultural y político. Nuestro país vive una coyuntura histórica al redactar por primera vez una Constitución con un órgano paritario y escaños reservados. Representa esto una oportunidad para superar los márgenes de la actual democracia representativa formal y lograr un efectivo ejercicio de la ciudadanía en el cual mujeres y disidencias sexo genéricas estén incluidas.

Pensamos es de suma importancia por tal avanzar y pensar en conjuntos mecanismos profundos para avanzar en la paridad en las distintas esferas. Evidentemente la Constitución establecerá la bases y las políticas públicas materializarán por sector lo referente a las acciones concretas que se deban llevar a cabo. Con todo, la paridad debe pensarse de manera global e incluir a todos los poderes del Estado en primer término, como una manera de mostrar lo que realmente somos como sociedad una sociedad compuesta por mujeres, diversidades, con representación territorial y que hoy más que nunca ha quedado en evidencia gracias al ejercicio constituyente. De ahí que es necesario profundizar nuestra democracia a través de la paridad y avanzar en los mecanismos de representatividad para que cada día más las desigualdades estructurales de poder puedan ser corregidas.

7. REFERENCIAS

- Cabello, A. (2021). Implicancias de la ley de paridad de género en empresas públicas. Disponible en: <https://www.sepchile.cl/2021/08/11/implicancias-de-la-ley-de-paridad-de-genero-en-empresaspublicas/>
- Albaine, L. (2015). Obstáculos y desafíos de la paridad de género. *Violencia política, sistema electoral e interculturalidad. Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (52), 145-162.
- Carrillo, A., et al. (2022). Iniciativa constituyente feminista: Democracia paritaria. *Convención Constitucional*.
- Cobo, R. (2002). Democracia paritaria y sujeto político feminista. *Anales de la cátedra Francisco Suárez* (36), 29-44.
- Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (2008). Disponible en https://www.ieepco.org.mx/biblioteca_digital/legislacion/COFIPE.pdf
- Constitución Política de los Estados Mexicanos (2021). Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Constitución Política del Estado (2009). Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Disponible en https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Dazarola, G. (2018). Leyes de cuota de género: Experiencia Extranjera y resultados de su aplicación en Chile. *Asesoría Técnica Parlamentaria*.
- De León Solís, V. (2021). La paridad de género en el proceso constituyente chileno: alcances, expectativas y desafíos. *Revista de Derecho Político*, (112), 383-413.
- Diario Constitucional, “Valores, principios y normas que fundamentan a la Carta Magna”. Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/temas-civicos/bases-de-la-institucionalidad/#:~:text=Las%20Bases%20de%20la%20Institucionalidad,b%C3%A1sicos%20del%20ordenamiento%20jur%C3%ADdico%20chileno.&text=Se%20encuentran%20reguladas%20en%20el%20Cap%C3%ADtulo%20I%20de%20la%20Constituci%C3%B3n.>
- DiarioUchile. (2021). La paridad como piso y sin margen. Hacia un enfoque de género no binario en la Nueva Constitución. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2021/09/06/la-paridad-como-piso-y-sinmargen-hacia-un-enfoque-de-genero-no-binario-en-la-nueva-constitucion/>
- Durango, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*, (45).
- Fernández, MA. (2011). El género post Bachelet: la pérdida de un territorio compartido. *Anales de la Universidad de Chile* (2): 129-147.
- Goyes, S. (2013) De las cuotas a la paridad: el caso del Ecuador. En Llanos, B., *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica* (47-115). Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.

- Iniciativa constituyente feminista: Democracia paritaria. Convención Constitucional.
- Iniciativa de Paridad de Género Chile (s/f). 4 años de avance sostenido en el cierre de brechas de género: Radiografía del progreso de las empresas IPG. Disponible en: https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4174
- Instituto Nacional de las Mujeres (2019). Paridad en todo: 50% mujeres y 50% hombres en la toma de decisiones. Disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/paridad-en-todo-50-mujeres-y-50hombres-en-la-toma-de-decisiones>
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (2014). Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/lgipe_270117.pdf.
- Ley de Reforma Electoral (2010). Disponible en Ley de Régimen Electoral (2010)
- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009). Disponible en <https://aceproject.org/eroen/regions/americas/EC/ecuador-ley-organica-electoral-codigo-de-la/>
- Ley 21.356 sobre representación de género en los directorios de determinadas empresas públicas. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162243>
- Ley 21.216: Paridad de Género para el Proceso Constituyente. Disponible en: https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/detalle_cronograma?id=f_publicacion-de-la-ley-21-216paridad-de-genero-para-el-proceso-constituyente
- Llano, B. (2013). La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica. Disponible en: <http://www.oas.org/en/cim/docs/apuestaporlaparidad-final-web.pdf>
- Marques-Pereira, B. (2001). Cupos o paridad: ¿actuar como ciudadanas?. Revista de Ciencia Política, 21(2), 101-121. ONU Mujeres (2020). Mujeres en la política: 2020. Digiteca. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020>
- ONU Mujeres. (2021). Mujeres en la política: 2021. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Women-in-politics-2021-es.pdf>
- ONU Mujeres. (2017). Paridad de Género: Política e instituciones. Hacia una democracia paritaria. Colección de Documentos Guía para poderes públicos y tomadores de decisión en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/2/paridad%20collecin%20gua%20democracia%20paritaria%202017.pdf?la=es&vs=2509>
- Peralta, A. (s.f). Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador. Corteidh.
- Poder Judicial (2020). Dotación de Personal. Disponible en: <https://www.pjud.cl/transparencia/dotacion>

- Resolución CVE 2024421 de 2021 [Ministerio del Interior y seguridad pública]. Aprueba el reglamento general de la Convención Constitucional. 8 de octubre de 2021. Disponible en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/10/13/43076/01/2024421.pdf>
- RT. (2019). Cómo Bolivia se convirtió en el segundo país del mundo con mayor participación de mujeres en política. Disponible en: <https://actualidad.rt.com/actualidad/329017-bolivia-ejemplarcamino-paridad-democratica>
Propuesta Convencionales igualdad sustantiva de Género y democracia paritaria. Disponible en: <https://www.24horas.cl/convencion-constituyente/convencionales-ingresan-iniciativa-para-que-seconsagre-la-igualdad-sustantiva-de-genero-y-la-democracia-paritaria-en-la-nueva-constitucion5136036>
- Sepúlveda, B (2020) Género y Derecho Público pp. 117
- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), La paridad como principio democrático. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/paridad.asp>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Diario Responde, Disponible en: <https://diarioresponsable.com/noticias/26012-conseguir-la-igualdadde-genero-y-empoderar-a-las-mujeres-y-las-ninas-son-tareas-pendientes-de-nuestra-epoca>
Naciones Unidas (s/f). Estrategia para todo el Sistema sobre la Paridad de género. Disponible en: https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf
- ONU Mujeres. (2017). Paridad de Género: Política e instituciones. Hacia una democracia paritaria. Colección de Documentos Guía para poderes públicos y tomadores de decisión en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/2/paridad%20collecin%20gua%20democracia%20paritaria%202017.pdf?la=es&vs=2509>
- ONU MUJERES. Paridad de Género en las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-unitednations#:~:text=La%20Carta%20de%20las%20Naciones,sus%20%C3%B3rganos%20principales%20y%20subsidiarios>
- ONU Mujeres, Hacia una participación paritaria e inclusiva en américa latina y el caribe Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/consulta_regional_alc_csw65.pdf