

### / AUTORA

Paula Poblete Maureira.

### / CORREO-E

paulap@comunidadmujer.cl

### / ADSCRIPCIÓN PROFESIONAL

ComunidadMujer. Directora de Estudios.

### / TÍTULO

**Políticas culturales para la igualdad de género.**

### / RESUMEN

El artículo sintetiza en las llamadas «12 piedras en el zapato» las principales brechas de género en educación y trabajo a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la niñez hasta la vejez, indicando las políticas públicas necesarias para alcan-

zar la igualdad entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, reseña la oportunidad que en esta materia significa el actual proceso constituyente que está viviendo en Chile.

### / PALABRAS CLAVE

Mujeres, igualdad de género, brechas de género, ciclo de vida, género, educación y trabajo, informe GET, políticas públicas, proceso constituyente, Chile.

**/ Artículo recibido:** 20/10/2020 **/ Artículo aceptado:** 03/11/2020

### / AUTHOR

Paula Poblete Maureira.

### / E-MAIL

paulap@comunidadmujer.cl

### / PROFESSIONAL AFFILIATION

ComunidadMujer. Research Director.

### / TITLE

***Cultural Policies to Gender Equality.***

### / ABSTRACT

*The article synthesizes in the so-called “12 stones in the shoe”, the main gender gaps in Education and Labor throughout the entire life cycle, from childhood to old age, indicating the public policies necessary to achieve equality between men and women. At the same time, the article*

*views the opportunity that the current constitutional process in Chile represents in this matter.*

### / KEYWORDS

*Women, gender equality, gender gaps, Lifecycle, gender, education and labor, GET report, public policies, constitutional process, Chile.*



# Políticas culturales para la igualdad de género

/ Paula Poblete Maureira



# Políticas culturales para la igualdad de género

Paula Poblete Maureira

300

¿Son iguales hombres y mujeres? Desde un punto de vista biológico, ambos sexos tienen varias diferencias que podrían hacernos responder que no. Eso no sería problemático si dicha diversidad de cuerpos no se tradujera, además, en otro tipo de desigualdades. Y ahí es donde entra en consideración el «sistema u orden sexo-género» que hemos construido como sociedad.

El género, entonces, son una serie de atributos que hemos asociado, como si fueran parte de la biología, a uno y otro sexo. Se trata de aquello que puede esperarse de hombres y mujeres, de lo que se les permite y lo que es valorado en unos y otras. Así, hemos definido lo que consideramos femenino, asociado a las mujeres, y lo que consideramos masculino, a los hombres. Estas construcciones sociales y culturales, por lo mismo, dependen del contexto, es decir del tiempo y del lugar (PNUD, 2010). Lo femenino y lo masculino establecido en Cádiz en 1600, seguramente fue distinto a lo que se estableció en Buenos Aires en 1900 y muy diferente a lo que se establece hoy en Shanghái. Cada uno, cada una, puede hacer el ejercicio y pensar en sí mismo, en lo que se le permite y valora en términos de género y en cómo ocurría para el caso de sus abuelos y abuelas o de sus padres y madres. Seguro hay cambios. Y esto es porque, aunque son atri-

butos que se van aprendiendo y reproduciendo, generación tras generación se van adicionando o quitando elementos, según estime el grupo social.

Ahora bien, lo importante es comprender que no hay neutralidad en estos atributos. El sistema sexo-género imperante en el mundo establece una diferencia de prestigios y jerarquías. Todo lo femenino suele ser subestimado y estar subordinado a lo masculino. De ahí que sea necesario alcanzar la igualdad de género, de manera que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo que se tiene.

La existencia de brechas de género prácticamente en todos los espacios de la vida conduce a un proceso de normalización y naturalización muy peligroso que es necesario romper. Incluso, en no pocos casos es urgente erradicar las brechas de género que van más allá de una reproducción cultural y que están institucionalizadas a través de normas que, por ejemplo, existen el Código del Trabajo o el Código Civil.

Al revés de otras temáticas, donde uno suele informarse antes de opinar, como todos tenemos un sexo y somos parte de la sociedad, generalmente elaboramos una impresión acerca de las brechas de género y opinamos casuísticamente sin mayor cuestionamiento. De ahí la importancia

de establecer algunos indicadores que permitan medir las diferencias entre hombres y mujeres —y, con ello, desmentir opiniones generalmente sesgadas que indican que la desigualdad de género es un asunto del pasado— y, al mismo tiempo, ordenar los planes de acción que tengan como meta erradicarlas. Porque el viejo adagio dice que lo que no se mide, no existe ni se gestiona.

En 2014, tras doce años de actividad, ComunidadMujer, ONG chilena abocada hasta ese entonces a lograr la igualdad de género en el trabajo —contemplando tanto el remunerado como el no remunerado— y la política, suma a su quehacer el espacio educativo, al comprender que las brechas de género deben abordarse con una mirada de ciclo de vida y que existe una cadena de valor entre la educación y el trabajo.

Surge así el Programa GET, proyecto de investigación, acción y monitoreo de políticas públicas en Género, Educación y Trabajo. Lo primero fue el diagnóstico. Se sistematizaron y analizaron más de 900 indicadores que dan cuenta de las brechas de género en educación y trabajo a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la primera infancia hasta la vejez, desde 1990<sup>1</sup> hasta 2014 (en la versión web, varios datos se van actualizando). Para ello se consultó todas las fuentes secundarias disponibles, tanto encuestas como registros administrativos. Al mismo tiempo, se hizo una revisión bibliográfica y se identificaron los principales hitos políticos, sociales, económicos y de políticas públicas relevantes para contextualizar los datos y sus variaciones.

A nivel general, se encuentra que, a mayor edad, más pronunciadas son las diferencias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, entre los tres y cuatro años, considerando el Inventario de Desarrollo Battelle aplicado en la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia 2012, se concluye que las niñas tienen mejor desempeño en todas las pruebas de habilidades personales/sociales, adaptativas, comunicativas y cognitivas. En la única prueba donde las niñas no presentan una ventaja es en la de habilidades motoras, pero ahí tampoco los niños tienen mejor desempeño, simplemente las diferencias por sexo no son estadísticamente significativas. Por lo tanto, al principio de la vida la brecha es a favor de las mujeres (ComunidadMujer, 2016).

Continúa esa ventaja cuando a los siete años se aplica la Prueba SIMCE<sup>2</sup> de Lenguaje en el segundo año de Educación Básica. A esa edad es la única prueba estandarizada del sistema y las niñas tienen en promedio un mejor desempeño que los niños. Pero si luego entre los nueve y los quince años, se consideran los puntajes promedio de hombres y mujeres

en la Prueba SIMCE de Matemáticas de 4° básico, 6° básico, 8° básico y 2° medio, se observa que en los primeros cursos prácticamente no hay diferencias entre ambos sexos, pero que al final de la etapa escolar ya los hombres presentan una ventaja. Si a los 18 años se toman en cuenta los puntajes promedio de hombres y mujeres en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) de Matemáticas, se ve que la ventaja de los hombres crece en varias veces (ComunidadMujer, 2016).

Luego en la etapa adulta, entre los 18 y los 59 años, si se mide la brecha a partir del ingreso medio por hora de hombres y mujeres trabajadores dependientes, se puede observar que sistemáticamente a mayor edad, más grande es la brecha (ComunidadMujer, 2016). Esto, además, fue corroborado en un ejercicio de panel sintético (o pseudopanel) posterior, donde al seguir a cuatro cohortes, se comprueba que al crecer/envejecer, la brecha salarial de género va creciendo. Sin embargo, la buena noticia es que generación tras generación, esa brecha ha ido disminuyendo (ComunidadMujer, 2018).

Finalmente, si a partir de los sesenta años se mide la brecha en base al monto promedio de las pensiones por retiro programado<sup>3</sup>, se encuentra que los hombres tienen en promedio una pensión que es 53% más alta que la de las mujeres (ComunidadMujer, 2016).

Esta curva ascendente que se observa al graficar algunas brechas de género a lo largo de la vida pone de manifiesto lo relevante que es abordar esta problemática lo antes posible, ojalá en la primera infancia, para evitar o contener su crecimiento con el tiempo.

De cualquier modo, la desigualdad de género está tan normalizada que muchas veces ni siquiera las mujeres son conscientes de la desventaja que enfrentan. Observando los indicadores y las distintas etapas de la vida, ComunidadMujer decide ordenar las principales brechas de género en lo que denomina las «12 piedras en el zapato», en alusión a esa incomodidad que les impide avanzar a la par con los hombres y que muchas veces ni siquiera se dan cuenta que cargan.

La primera piedra en el zapato son los estereotipos de género desde la primera infancia. Los juguetes, cuentos infantiles y dibujos animados son tremendamente estereotipados, reproduciendo, entre otros, la tradicional división sexual del trabajo, que es aquella que mandata que las mujeres son cuidadoras y los hombres, proveedores de los recursos materiales del hogar.

A través del juego, niños y niñas desarrollan sus habilidades. En general, entonces, las niñas aprenderán —y los

niños no— sobre secuencia de eventos, empatía y formas de cuidar y no aprenderán, por ejemplo, lo que sí aprenden los niños, que es el despliegue sus destrezas espaciales, asunto clave para el desarrollo del pensamiento abstracto y matemático. Por lo tanto, ambos sexos pierden al encontrarse con derroteros propuestos tan distintos y a tan temprana edad.

Por otro lado, también desde que somos muy pequeños y pequeñas, las y los adultos tienen una valoración diferenciada de nuestros atributos personales, bastante estereotipada. Por ejemplo, cualidades que en los niños son consideradas positivas y conducentes al éxito, como la audacia, la ambición, el riesgo, el don de mando, en las niñas son consideradas negativas. Podríamos continuar con una larga lista de cómo se evalúa la insistencia, curiosidad, prudencia, rebeldía, extroversión, introversión, temperamentalidad, desinhibición, entre otros, dependiendo si la persona que la experimenta es niño o niña. En general, estos juicios van modelando la actitud y, en el caso de las niñas, se traduce en mucha inseguridad, temor y subestimación.

Una segunda piedra en el zapato es la normalización del trabajo doméstico y de cuidado que viven las niñas. La Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (2012) muestra que entre los 9 y los 17 años, las niñas destinan casi un 50% más de horas a la semana que los niños a las tareas domésticas y de cuidado. Esto no solo es relevante en términos de la rutina que se puede instalar al respecto, sino fundamentalmente en relación con el uso alternativo de ese tiempo, que para personas de esa edad debería ser el juego y los estudios (ComunidadMujer, 2016).

La tercera piedra en el zapato es el embarazo adolescente, como un reproductor de la pobreza. Aunque legalmente en Chile las niñas embarazadas tienen derecho a terminar su educación básica y media, en la práctica, se les hace muy difícil retomar sus estudios. Diversos estudios muestran que quienes fueron madres tempranamente tienen menos años de escolaridad, participan en menor proporción del mercado laboral y, cuando lo hacen, trabajan en empleos peor remunerados y con más informalidad que quienes fueron madres después de los 25 años. Se perpetúa, así, un círculo poco virtuoso en torno a la falta de recursos para ellas y sus familias (ComunidadMujer, 2016).

Entre 1990 y 2000 la tasa de adolescentes madres (15-19 años) prácticamente no tuvo variación ubicándose entre el seis y siete por ciento. Durante la siguiente década esta tasa experimentó un descenso y luego volvió a subir, quedando en 5,4%. Desde 2010 a la fecha la disminución ha sido sostenida, para llegar al 2,7% en 2017. Si bien se valora

este esfuerzo —coordinado principalmente por los servicios de atención primaria de salud más que por una educación sexual ofrecida por el sistema escolar—, esta tasa sigue siendo más de dos veces el promedio de la OECD: 1,2% (*Family Database OECD*, 2019) y significa que casi 17 mil adolescentes fueron madres el 2017, lo que representa casi un 8% del total de partos ese año (INE, 2019).

Estrechamente vinculada con la anterior, está la cuarta piedra en el zapato, la feminización de los NINI y el futuro hipotecado. En Chile, las y los NINI son aquellas personas entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan. De acuerdo con la Encuesta CASEN 2017, alrededor de 500 mil jóvenes, es decir un 12,7% de esa población, está en esta situación. Sin embargo, al desagregar por sexo, se ve cómo la tasa de las mujeres más que duplica a la de los hombres: 17,5% frente a 7,9%. Para hablar con mayor precisión, habría que decir que no estudian ni trabajan remuneradamente, porque dos tercios de los NINI son mujeres y gran parte de ellas está realizando trabajos domésticos y de cuidados no remunerados. Son estas labores las que les impiden insertarse en el espacio educativo o laboral, reproduciendo el círculo de pobreza de sus hogares.

La quinta piedra en el zapato refiere a la enseñanza diferenciada de las matemáticas, como un multiplicador de la desigualdad. En Chile, diversos estudios muestran que las y los docentes de matemáticas (independiente de su sexo) formulan preguntas más desafiantes a sus estudiantes hombres que a las mujeres y les hacen participar más de la clase; esta práctica se acentúa mientras más sean los estereotipos de género respecto del aprendizaje en matemática auto reportados por el o la profesora (Espinoza y Taut, 2016). Al mismo tiempo, aunque predominan las expectativas igualitarias, en Chile solo el 73% de las y los profesores de 3° básico piensan que no hay diferencias de género al aprender sobre números (frente al 96% de las y los docentes uruguayos, por ejemplo; UNESCO, 2016). De igual modo, el profesorado no tiene confianza en las niñas. Por ejemplo, si las niñas tienen dificultades en matemáticas, piensan que siempre las van a tener, no así en el caso de los niños; y piensan, además, que, dada esta dificultad, las niñas van a tener problemas en otras materias, asunto que no piensan respecto de los niños (Mizala, Martínez y Martínez, 2015). En general, cuando a los niños les va bien en materias científicas y técnicas, el profesorado aplica los calificativos de inteligente y despierto, mientras que a igual rendimiento de las niñas se dice que son aplicadas y estudiosas.

Estos sesgos del cuerpo docente se suman a textos escolares tremendamente estereotipados, que replican la



tradicional división sexual del trabajo, que otorgan mayor protagonismo a los hombres, como líderes, osados, autosuficientes o ambiciosos, mientras que a las mujeres las muestran asociadas a lo emocional, los roles de cuidado y protección, generalmente en el espacio doméstico, fuera del campo político y científico (Covacevich y Quintela, 2014). Así, las niñas encuentran pocos modelos de rol que les ofrezcan proyectos de vida alternativos a los tradicionales y ven especialmente dificultado su desempeño en las matemáticas, asunto que se evidencia en la mayoría de las pruebas estandarizadas, tanto nacionales como internacionales.

Algunos años más tarde, esto se traduce en la sexta piedra en el zapato, que es la segmentación sexual de los campos del conocimiento, con escasa presencia de las mujeres en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, según su sigla en inglés). Al tener un peor desempeño en el área matemática, el 75% de las mujeres que accede a la educación superior (acceso que al 2020, tiene una proporción mayoritaria de mujeres, al igual que en la enseñanza básica y media) se concentra en las áreas de la salud, la administración y el comercio, la educación y las ciencias sociales. Por su parte, el 75% de los hombres se concentra en carreras del área de la tecnología, la administración y el comercio y la salud. Así, más de tres cuartos de quienes estudian en el área de la salud y la educación son mujeres y apenas una de cinco lo son en el área tecnológica (SIES, 2020).

Esta segmentación algunos años después tiene su expresión también en el campo laboral, donde las mujeres tienen escasa presencia en los rubros donde se requiere de habilidades técnico-matemáticas que precisamente son las mejor pagadas. Por lo tanto, no solo es un asunto de justicia el propiciar que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial a nivel de pensamiento matemático, sino que también hay un interés de que puedan acceder a mayores ingresos laborales.

Precisamente a nivel del trabajo se encuentran las siguientes cuatro piedras en el zapato. El trabajo es una moneda de dos caras: una cara es el trabajo remunerado y la otra, el trabajo no remunerado. La trayectoria laboral de hombres y mujeres no puede entenderse sin considerar estos dos tipos de trabajo. Por ejemplo, los hombres pueden tener un desarrollo laboral exitoso, avanzar en sus carreras, aceptar desafíos, capacitarse en nuevas habilidades, ascender, etc. precisamente porque se desentienden del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Para las mujeres, en cambio, su desenvolvimiento en el espacio laboral es más difícil, pues dado el mandato cultural sobre su rol como cuidadoras y de-

bido a la ausencia de un sistema nacional de cuidados y a la falta de corresponsabilidad parental, deben estar constantemente conciliando la vida laboral y familiar.

Así, la séptima piedra en el zapato es que en promedio las mujeres trabajan más del doble que los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Y se podría imaginar que una distribución tan desequilibrada como esta corresponde a aquellos arreglos familiares en los que el hombre sale de la casa a trabajar remuneradamente y la mujer se queda en la casa trabajando de manera no remunerada. Sin embargo, si se analizan las parejas heterosexuales adultas (24 a 59 años) que cohabitan, donde ambos están insertos en el mercado laboral se observa una situación bastante similar: de todo el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado las mujeres realizan dos tercios y los hombres, uno. Esto ocurre prácticamente igual entre las parejas más jóvenes y de mayor edad, entre las del quintil más rico y las del quintil más pobre. Solo 1 de cada 10 de estas parejas reparte equitativamente el trabajo no remunerado (ComunidadMujer, 2017).

Esta injusta distribución se traduce en que la carga global de trabajo, que es aquella que considera el trabajo remunerado más el no remunerado, sea casi un 20% más alta para las mujeres que los hombres, con 11,5 y 9,8 horas diarias promedio (día de semana tipo), respectivamente. Esto significa que, en una semana, las mujeres superan con creces el límite de 48 horas de carga de trabajo, a partir del cual la OIT considera que es una jornada excesiva (OIT, 2008).

Ahora bien, además de reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, el Estado de Chile tiene el compromiso de reconocerlo, de evidenciar su aporte al desarrollo económico y social del país. Poco se ha avanzado en ello, pero ComunidadMujer también hizo un aporte en ese sentido, al ponerle precio a cada una de las horas destinadas por hombres y por mujeres (mayores de 15 años) al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, según lo consignado en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2015). Adicionando este valor, el PIB (Producto Interno Bruto) crece un 28% y dentro de este nuevo PIB Ampliado, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representa un 21,8%, transformándose en la actividad económica más importante del país, casi duplicando a la actividad que le sigue: los servicios financieros y empresariales (11,8%). Importante es decir que el 67% de ese valor lo aportan las mujeres (ComunidadMujer, 2019).

Tener en cuenta esta información es fundamental para abordar la octava piedra en el zapato, que es el reducido número de mujeres trabajando remuneradamente y

con escaso poder de decisión. Aunque la Encuesta Nacional de Empleo (ENE, del INE) muestra que la participación laboral de las mujeres adultas (entre 25 y 59 años) ha crecido notablemente desde el 40 al 70 por ciento entre 1990 y 2019, todavía falta mucho para tener una inserción laboral en condiciones igualitarias con los hombres, pues para el mismo tramo etario, la participación laboral de los hombres supera el 90%.

Además, casi la totalidad de los hombres trabaja a jornada completa, mientras que casi la mitad de las mujeres lo hace en una jornada inferior a la completa. Por otro lado, más de la mitad de las mujeres se concentra en el Comercio, la Enseñanza, los Servicios Sociales y de Salud, el Servicio Doméstico y la Industria Manufacturera. Mientras que los hombres se concentran en el Comercio, la Construcción, la Industria Manufacturera, Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca y Transporte y almacenamiento (ENE, 2019).

Por otro lado, la Encuesta de Microemprendimiento 2019 (EME, del INE) muestra los microemprendimientos de las mujeres son apenas alternativas de autoempleo y subsistencia. 55% son informales (50% entre los hombres), para 8 de cada 10 microempresendedoras sus emprendimientos no se traducen en cotizaciones de salud y pensiones (7 de cada 10 en el caso de los hombres), 6 de cada 10 emprende por necesidad (4 de 10 en el caso de los hombres)

y dos tercios obtienen ingresos que no sobrepasan el salario mínimo en Chile (algo así como 340 Euros), mientras que en el caso de los hombres, solo un 38% está en esa situación.

También es necesario consignar que a medida que se avanza en la jerarquía de las empresas, las mujeres van disminuyendo su presencia. Es así como entre las 30 empresas IPSA, que son las empresas más grandes y líquidas listadas en la Bolsa de Santiago, las mujeres son apenas el 9,4% de

los directores. De hecho, un 43% de esos directorios está totalmente integrado por hombres (Enrione y Berner, 2020).

Todas estas diferencias se traducen en la novena piedra en el zapato, que es la escandalosa brecha salarial de género. De acuerdo con el *Global Gender Gap Report 2020* (WEF), Chile ocupa el décimo peor lugar entre 136 países en cuanto a la igualdad salarial por similares trabajos. Al realizar un ejercicio econométrico que controla los sesgos de acceso y compara puestos de trabajo equivalentes —definiendo que el salario se puede explicar por el sexo, los

años de escolaridad, la experiencia y variables como la rama de actividad, el grupo ocupacional, la categoría ocupacional, el tamaño de la empresa y la región— se obtiene que si solo incidieran los factores observables (brecha explicada) debería producirse una brecha de 5% en detrimento de los hombres. Sin embargo, como el efecto discriminación (brecha no explicada) alcanza al 19,7%, se tiene una brecha salarial de género del 14%, es decir, los hombres reciben un salario 14% mayor que el de las mujeres solo por ser hombres (Barriga, Durán, Sáez y Sato, 2020).

Es importante considerar que todas estas desigualdades no se deben exclusivamente a patrones culturales, también es fundamental lo que contribuye a la institucionalidad a través de la décima piedra en el zapato

que es el Código del Trabajo que no reconoce la parentalidad. Las leyes laborales chilenas solo conceden derechos a cuidar a las madres trabajadoras, no otorga derechos ni obligaciones a los padres trabajadores. Con el eventual pre y post natal, fuero maternal, derecho de alimentación, sala cuna y licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, se establecen costos de contratación diferenciados por sexo, disminuyendo los incentivos a contratar mujeres o

**Aunque legalmente en Chile las niñas embarazadas tienen derecho a terminar su educación básica y media, en la práctica, se les hace muy difícil retomar sus estudios.**

propiciando que se lo haga con un castigo relevante en sus remuneraciones.

Con todo, las mujeres llegan al final de la vida con muy bajas pensiones, como epílogo de la desigualdad en el mercado laboral. Esta sería la décimo primera piedra en el zapato, que está determinada principalmente por el sistema de pensiones que tiene Chile: de capitalización individual. Esto significa que el monto de la pensión depende exclusivamente de lo que cada persona haya logrado acumular en su cuenta de ahorro durante la etapa activa. Como se ha descrito, con mujeres con alta inactividad y/o lagunas previsionales, segmentación laboral y bajos salarios, informalidad y microemprendimientos de subsistencia, no es extraño derivar en una baja acumulación. Si además se considera la menor edad legal de jubilación y la mayor esperanza de vida, la combinación es nefasta.

Como última piedra en el zapato, el informe de ComunidadMujer recoge una que atraviesa todas las etapas de la vida de las mujeres: ellas son siempre las principales víctimas de la violencia. Víctimas de abuso sexual, de violaciones, de violencia intrafamiliar, de acoso sexual laboral, de acoso laboral sexista, de acoso sexual callejero, entre otros. Los hombres, socializados en la dominación de las mujeres y la resolución violenta de sus conflictos, prácticamente no han tenido límite a la hora de cometer femicidios.

El proceso constituyente iniciado tras la revuelta popular de octubre de 2019 y la crisis de los cuidados evidenciada con más fuerza durante la pandemia de 2020, ofrecen a Chile la oportunidad de revisar el contrato social e incorporar diversos principios y políticas en materia de igualdad de género. Tras el triunfo del «Apruebo» y la «Convención Constitucional» en el reciente plebiscito, Chile será el primer país en el mundo que tendrá un órgano redactor de la nueva Constitución que será paritario en términos de género. Con una representación de este tipo, aunque principalmente depende de la posición política de las personas electas, hay más posibilidades de que las demandas específicas de las mujeres sean discutidas y aprobadas.

Por nombrar solo algunas, la nueva Constitución debiera garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y no solo la formal y declarativa como ocurre actualmente. Tras la paridad en el órgano redactor, debiera establecerse, además, una democracia paritaria, esto es, asegurar que toda la institucionalidad pública, que toda la distribución del poder en los órganos colegiados sea equitativa en términos de sexos. Por otro lado, es fundamental consagrar al cuidado y la corresponsabilidad parental y social como

principios rectores de nuestra vida en sociedad y reconocer a las labores domésticas y de cuidado como un trabajo crucial para el desarrollo social y económico. Por último, aunque no menos importante, el nuevo pacto social debiera consagrar el derecho a una vida libre de violencia.

Con todo, una carta magna de este tipo permitiría habilitar una serie de reformas en el sistema educativo, que, entre otros, hicieran inexcusable la formación en perspectiva de género para las y los decentes, que mandatará un desarrollo amplio, diverso y sin sesgos de género de todas las habilidades del estudiantado y que propiciara una educación sexual integral para cada miembro de la comunidad. De igual modo, se podría avanzar con una organización social de los cuidados más justa, creando las condiciones institucionales y simbólicas que rompan con la división sexual tradicional del trabajo. Solo así la promesa de desarrollo no será falaz para mitad de la población. Solo así el desarrollo será sostenible.

### Notas

1. Chile prácticamente no cuenta con estadísticas previo a este año, que es cuando se recupera la democracia tras la dictadura cívico-militar de Pinochet.

2. Sistema de Medición de la Calidad de la Educación. Conjunto de exámenes usados en Chile para medir el dominio de las y los estudiantes sobre temas del currículo escolar.

3. En Chile la edad legal de jubilación es 60 y 65 años, para las mujeres y los hombres, respectivamente. Chile es uno de los pocos países en el mundo que tiene un sistema de pensiones de capitalización individual. El «retiro programado» es la modalidad de pensión que pagan las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), que básicamente consiste en que los fondos ahorrados en la cuenta individual se dividen en un número de cuotas equivalentes a lo que se supone le resta por vivir a la persona, siendo esa su pensión mensual.

### Bibliografía

Barriga, F., Durán, G., Sáez, B. y Sato, A. (2020). *No es amor, es trabajo no pagado. Un análisis del trabajo de las mujeres en el Chile actual*.

ComunidadMujer (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años*. Chile.

\_\_\_\_\_ (2017). *Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado*. Serie Comunidad-Mujer.

- \_\_\_\_\_ (2018). *Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones*.
- \_\_\_\_\_ (2019). *¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile*.
- Covacevich, C. y Quintela, G. (2014). *Desigualdad de género, el currículo oculto en textos escolares chilenos*.
- Enrione, A. y Berner, C. (2020). *Mujeres en los Directorios Chilenos: Una Mirada en el Tiempo (2011-2020)*.
- Espinoza, A. y Taut, S. (2016). *El Rol del Género en las Interacciones Pedagógicas de Aulas de Matemática Chilenas*.
- INE (2019). *Anuario de Estadísticas Vitales, 2017*.
- Mizala, A., Martínez, F. y Martínez, S. (2015). *Pre-service Elementary School Teachers' Expectations about Student Performance: How their Beliefs are affected by their Mathematics Anxiety and Student's Gender. Teaching and Teacher Education, 50 (pp.70-78)*.
- OIT (2008). *Medición del trabajo decente*. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente.
- PNUD (2010). *Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago, Chile.
- SIES (2020). *Bases de datos del Servicio de Información de Educación Superior*. Disponible en <https://www.mifuturo.cl/sies/>
- UNESCO (2016). *Informe de Resultados TERCE, Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Logros de Aprendizaje. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación*.