

# Materiales Pedagógicos

Argumentos para el Cambio  
en Tiempos Constituyentes N°100,  
Noviembre 2020



## UNA NUEVA CONSTITUCIÓN Y CONVENCIÓN CONSTITUCIONAL PARITARIA

Centro de Estudios de la Mujer,  
con el apoyo de Fundación  
Friedrich Ebert (FES)

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**



# UNA NUEVA CONSTITUCIÓN Y CONVENCIÓN CONSTITUCIONAL PARITARIA

---

## ¿QUÉ ES LA PARIDAD?

3

LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

- ↪ *Algunos conceptos*
- ↪ *Cifras acerca de la representación política de las mujeres en Chile*

---

8

LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ESCRIBIR UNA NUEVA CONSTITUCIÓN

---

10

¿QUÉ SE ESTÁ PLANTEANDO EN LA NUEVA CONSTITUCION RESPECTO A LA PARIDAD?

---

12

LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

- ↪ *Algunos conceptos*
  - ↪ *Iniciativas de paridad de género en las empresas*
  - ↪ *La paridad de género en el mundo sindical*
- 



# ¿QUÉ ES LA PARIDAD?

Antes de adentrarse en la paridad de género es importante aclarar algunos conceptos, ¿cómo define el diccionario “paridad”? la referencia habla de similitud, semejanza o equivalencia entre dos o más cosas. Y la acepción paritaria/o alude a algo como – una asamblea o una comisión- que está constituida por distintas partes con paridad o igualdad en el número y derechos de sus miembros.

La paridad se utiliza en diversos ámbitos: el político, las empresas, la economía, entre otros. Sin embargo, es en el espacio de la política donde en los últimos años es usual hablar de democracia paritaria, representación equitativa por género, igualdad sustantiva y paridad de género. Conceptos todos que apuntan a dar cuenta de un problema de la igualdad en la representación política.

La paridad busca subsanar la subrepresentación absoluta que tienen las mujeres en la discusión pública, especialmente en el mundo político.

## LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

En el camino a la ciudadanía plena es posible trazar una línea, aunque no necesariamente de continuidad, desde el sufragio universal a las cuotas y de las cuotas a la paridad.

La paridad redistribuye el poder en la sociedad, rechazando que se tipifique a las mujeres como una categoría social. Y, a diferencia de las cuotas que buscan la corrección de una desigualdad contingente, la paridad responde a una concepción de la democracia que distribuye el poder político y social entre mujeres y hombres.

En 1992 por primera vez en la Cumbre Europea en Atenas se incluye la noción de paridad aplicada a la democracia, ‘Las mujeres representan más de la mitad de la población. La igualdad exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones’.

# DECLARACIÓN DE ATENAS, 1992

**Adoptada en la primera Cumbre Europea "Mujeres en el Poder"**

Celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992.

- \* PORQUE la igualdad formal y real entre las mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano.
- \* PORQUE las mujeres representan más de la mitad de la población. La democracia exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones.
- \* PORQUE las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y de las capacidades potenciales de la humanidad y su infra-representación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad.
- \* PORQUE una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes, que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.
- \* PORQUE la infra-representación de las mujeres en los puestos de decisión impide asumir plenamente los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad.
- \* PROCLAMAMOS la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres.
- \* REIVINDICAMOS la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones públicas y políticas.
- \* DESTACAMOS la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión con el fin de asegurar dicha igualdad.

En 1988 en Francia se incorpora constitucionalmente el concepto de democracia paritaria, referido a la igualdad de hombres y mujeres en el acceso a los mandatos y a las funciones.

El debate a favor de la paridad en América Latina tiene distintos avances. En el año 2017 la CEPAL identifica siete países con leyes de paridad. En seis de ellos (Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México y Nicaragua) se aplica en las Asambleas Legislativas y Congreso Nacional, incluyen la obligatoriedad y algún tipo de sanción por el incumplimiento. Panamá tiene leyes de paridad en las elecciones internas de los partidos políticos y en las primarias, pero no obliga ni contempla sanciones.

Y en Chile, a pesar de los avances, resulta llamativo que la Constitución chilena hace 21 años atrás solo hablaba de hombres, “los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, decía en el artículo 1°. Recién en 1999 se realiza una reforma constitucional que cambia la mención de los hombres por personas y en el capítulo sobre derechos y deberes constitucionales se modificó y hoy dice, “hombres y mujeres son iguales ante la ley” (art.19 n°2).

Desde 1999 hasta el día de hoy muchas cosas han cambiado, pero también es importante recordar cual ha sido la historia de la institucionalidad legal sobre la participación política de las mujeres en Chile:

- **1931.** Por primera vez se otorga el derecho a voto a las mujeres en las elecciones municipales. Sin embargo, restringido a mujeres mayores de 25 años, propietarias de un bien raíz.
- **1949.** Luego de una larga lucha de las organizaciones de mujeres, se modifica la Ley General de Elecciones, estableciendo el derecho a voto de las mujeres también en presidenciales y parlamentarias.
- **1952.** Por primera vez las mujeres participan en elecciones presidenciales.
- **2015.** Tardíamente, en comparación con la mayoría de los otros países latinoamericanos, se incorpora un mecanismo de acción afirmativa en las elecciones parlamentarias, la Ley de Cuotas. Ningún sexo puede superar el 60% en las listas de candidaturas.
- **2020.** En un hecho inédito se establece que el sistema electoral para la Convención Constitucional se orientará a conseguir una representación equitativa de hombres y mujeres, la Ley sobre Paridad de Género para el Proceso Constituyente.

## ALGUNOS CONCEPTOS

### JUSTICIA DE REPRESENTACIÓN:

Plantea una justa y equitativa representación de grupos de personas que tienen derechos a la representación. Hace referencia por ejemplo a los obstáculos específicos del sistema político a la paridad y sus manifestaciones, o la ausencia de normas que facilitan la participación paritaria en diversos ámbitos como la política, lo social y sindical.

### PARIDAD DE GÉNERO:

Es un nuevo contrato social entre hombres y mujeres, su objetivo es transformar las desigualdades de género persistentes en todos los ámbitos de la vida en sociedad. A diferencia de las leyes de cuotas que tienen un carácter temporal que busca corregir una desigualdad contingente, la paridad es definitiva, busca una redistribución del poder político y social entre mujeres y hombres.

### CUOTAS DE GÉNERO:

Se enmarcan dentro de las llamadas acciones afirmativas, son medidas compensatorias y redistributivas tendientes a revertir situaciones de desigualdad. El objetivo es superar los obstáculos que les impiden a las mujeres ingresar a la política de igual modo que sus pares hombres incorporando cuotas mínimas de representación.

### DEMOCRACIA PARITARIA:

Se concibe como un modelo de democracia donde paridad e igualdad sustantiva son los dos pilares sobre los que se funda el andamiaje de un Estado que desee considerarse inclusivo. Se trata de un concepto integral que trasciende lo político e impregna otros órdenes como el económico, social y cultural

## CIFRAS ACERCA DE LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN CHILE

- Las mujeres son el 51,1% de la población y el 55,4% de la militancia nacional en los partidos políticos.
- En el Congreso Nacional, en sus 209 años de existencia, solo ha habido 109 (2,6%) parlamentarias y 3.940 (97,4%) parlamentarios que han pasado por el Senado y la Cámara.
- Senadoras electas:

| AÑOS      | PORCENTAJE            |
|-----------|-----------------------|
| 1998-2002 | 5,3%                  |
| 2010-2014 | 13,2%                 |
| 2018-2022 | 23,3% (ley de cuotas) |

- Diputadas electas:

| AÑOS      | PORCENTAJE            |
|-----------|-----------------------|
| 1998-2002 | 10,8%                 |
| 2010-2014 | 14,2%                 |
| 2018-2022 | 26,3% (ley de cuotas) |

- Alcaldesas electas:

| AÑOS | PORCENTAJE |
|------|------------|
| 1992 | 7,2%       |
| 2000 | 12,9%      |
| 2016 | 11,9%      |

- Concejales electas:

| AÑOS | PORCENTAJE |
|------|------------|
| 1992 | 11,8%      |
| 2000 | 16,4%      |
| 2016 | 24,6%      |

SERVEL, 2018; PNUD, 2018; PNUD, 2016

# LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ESCRIBIR UNA NUEVA CONSTITUCIÓN

Luego del acuerdo de noviembre de 2019 y de la reforma constitucional, en la que no se consideró la paridad de género, un grupo de politólogas, acompañadas de diversas organizaciones feministas y de un acuerdo transversal con muchas mujeres parlamentarias, comenzaron a promover la paridad de género en la elección de las y los convencionales.

Paralelamente, diversas encuestas mostraban un apoyo mayoritario de la ciudadanía por la paridad, la prensa lo recogía como una deuda histórica. Las movilizaciones de los últimos años del movimiento de mujeres y de sus diversas expresiones feministas y de colectivos comenzaba a dar frutos de un hecho sin precedentes, una convención paritaria, es decir integrada equilibradamente por mujeres y hombres, sería la encargada de escribir la Nueva Constitución.

En el mes de marzo de 2020 se promulgó la **ley de paridad de género** para el proceso constituyente (Ley N°21.216), que establece la conformación de listas de candidatos y candidatas a partir de un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en la Convención. Mediante el sistema conocido como cebra, todas las listas deberán señalar el orden de precedencia que tendrán los candidatos en la cédula para cada distrito electoral, comenzando por una mujer y alternándose, sucesivamente, éstas con hombres.

De esta manera, en cada distrito se repartirán los escaños en los distritos **pares**, cada lista **debe incluir igual número de hombres y de mujeres**, aplicándose la misma regla para su elección. Y en los **impares**, se admite que **uno de los sexos supere al otro en una candidatura** como máximo.

Para asegurar la paridad de género en la convención, si en la asignación preliminar de Convencionales Constituyentes electos en un distrito resulta una proporción entre hombres y mujeres diferente a la anterior, se establece que:

a. Se determinará la cantidad de escaños para hombres y mujeres que deban aumentar y disminuir, respectivamente, en el distrito, para obtener la distribución mínima.

b. Se ordenarán las candidaturas que el sistema proporcional seleccione preliminarmente del sexo sobrerrepresentado según su votación individual de menor a mayor.

c. Se verá cual es la candidatura con menos votos del sexo sobrerrepresentado. Esa candidatura **quedará fuera de la convención y entrará la candidatura con mayor votación del sexo subrepresentado de su mismo partido**. Si no hay del mismo partido, entrará la candidatura con mayor votación de la lista o pacto que quedaba afuera preliminarmente.

En listas de candidatos independientes, se le asignará el escaño a la candidatura con mayor votación del sexo subrepresentado, en lugar de la candidatura asignada preliminarmente de menor votación del sexo sobrerrepresentado.

Si de la aplicación de esta regla no se logra el equilibrio de género, se realizará el mismo procedimiento, continuando con la candidatura del sexo sobrerrepresentado siguiente y así sucesivamente hasta lograr la paridad.



Frame video Nosotras Audiovisuales - Acción RACH

# ¿QUÉ SE ESTÁ PLANTEANDO EN LA NUEVA CONSTITUCION RESPECTO A LA PARIDAD?

*“Probablemente los intereses de las mujeres que resulten electas en la Convención Constituyente no serán comunes, porque serán un grupo diverso y heterogéneo según su ideología o la de su partido, condicionado por alineamientos de clase, culturales, religiosos u otros. Pero pese a esa diversidad de intereses, posiblemente las convencionales constituyentes llevarán al debate constitucional sus propias experiencias de vida, que en algún punto dejarán de ser individuales y serán trayectorias compartidas de discriminación en el ámbito civil, social y político, por el mero hecho de ser mujeres”.* Miriam Henríquez (2020) ¿Por qué una Convención Paritaria favorece la representación de los intereses de las mujeres? CIPER Chile.

Ha habido diversos textos y análisis acerca de lo que debiera contener la Nueva Constitución en relación con los contenidos de género, específicamente referidos a la paridad. A continuación, se exponen algunos de los argumentos señalados:

- La paridad debiera estar consagrada en la Constitución, de tal forma que entregue los marcos generales para que efectivamente las leyes después sean dictadas de acuerdo a esas normas (entrevista a Laura Etcheverry, La Tercera 3/4/2020).
- En la Constitución se debiera incluir el principio de paridad como eje rector de la democracia chilena, desde una dimensión sustantiva, como herramienta de organización social en miras a la igualdad de género y no tan sólo como un objetivo de representación numéricamente proporcional (Brújula Constituyente Feminista).

- “El principio de paridad y de inclusividad debe ser un eje ordenador de la nueva Constitución. Este principio debe aplicarse tanto para la organización de los poderes del Estado, como para la organización de la vida social, apostando a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y la erradicación de las segregaciones de género en educación y trabajo”. (Nada sin nosotras. Guía constituyente para mujeres por un nuevo Chile)
- La “Nueva Constitución con perspectiva de género” (2020) redactada y discutida por 18 profesoras y expertas en Derecho Público, plantea en relación con la paridad:

- Adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizar a las mujeres, en condiciones de paridad, ser elegidas en cargos de elección popular y designadas en órganos públicos.
- Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a las mujeres la participación en la formulación y ejecución de las políticas gubernamentales; al igual que garantizar posibilidades igualitarias de ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
- Considerar mandatos de paridad en la integración de los órganos estatales.
- En el **Poder Judicial** establecer como principio la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las instancias jurisdiccionales. Y diseñar un modelo de carrera judicial y de nombramientos de juezas y jueces que garantice el igual acceso a todos los cargos y funciones jurisdiccionales.
- Y respecto del **Tribunal Constitucional**, la necesidad de establecer como principio de integración del Tribunal Constitucional la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

# LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Una aspiración deseable en el mundo del trabajo doméstico y de cuidados, así como en el trabajo remunerado –en las empresas y organizaciones de trabajadores- ha sido propender hacia una mayor igualdad y paridad de género. En este espacio persisten relevantes situaciones de injusticias y en forma muy tímida se comienzan a implementar algunas iniciativas que buscan corregir esta desigualdad.

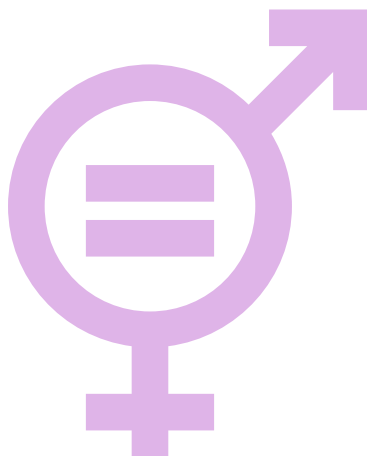
## ALGUNOS CONCEPTOS

### JUSTICIA ECONÓMICA DISTRIBUTIVA:

Hace referencia al acceso a los recursos y bienes materiales y a las estructuras de clases y género que condicionan el acceso a recursos. Es la justa distribución e igualdad de resultados en el acceso a los recursos y oportunidades entre grupos de hombres y mujeres de distintos tipos de hogares y en distintas jerarquías ocupacionales.

### PARIDAD DE GÉNERO:

Es la situación en la cual hombres y mujeres están en equilibrio en puestos de poder en el mundo del trabajo, por ejemplo: directorios paritarios, que exista igualdad efectiva de salarios en puestos de trabajo iguales y de igual valor.



## TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS:

Comprende todas aquellas actividades o tareas imprescindibles o necesarias para el mantenimiento de las personas pero que, sin embargo, no son contabilizadas entre las actividades productivas. También se le llama **trabajo reproductivo** y las actividades que comprende resultan clasificadas como trabajo no remunerado, generalmente como trabajo doméstico. En la mayoría de las sociedades este tipo de trabajo está a cargo de una mujer. Por ejemplo, a través de mediciones del uso del tiempo, en este caso en Chile y en una semana tipo, en promedio las mujeres destinan 41,3 horas al trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidados), mientras que los hombres 19,2 horas (INE ENUT-, 2015).

## PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA:

Proporción o porcentaje de la población en edad de trabajar (mujeres mayores de 15 años) que están en la Fuerza de trabajo (ocupadas y desocupadas)

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:

Diferencias de remuneración que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

## SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/ EN EL EMPLEO:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

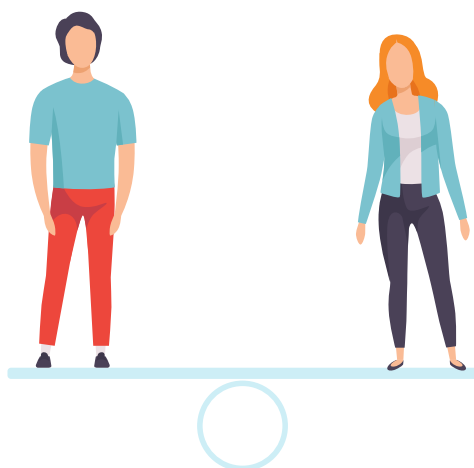
### **SEGREGACIÓN VERTICAL:**

concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

## INICIATIVAS DE PARIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Hasta marzo de 2020, las mujeres ocupaban el 16,9% de los asientos de los directorios en todo el mundo y en solo 6 países esta cifra supera el 30%. Mientras tanto en Chile, el porcentaje de mujeres en cargos directivos en empresas privadas apenas alcanza a cerca del 7,7%.

**La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile**, es una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, con participación del Gobierno de Chile y Comunidad Mujer. Fue lanzada oficialmente en 2016, actualmente operan también en Argentina y Panamá, y están en construcción en Colombia y Perú. Busca identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones, para aumentar la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral. A través de sus iniciativas desarrollan y ponen en marcha planes de acción, de una duración promedio de tres años, que apuntan al cumplimiento de 6 objetivos: (a) Aumentar la participación laboral femenina. (b) Visibilizar y reducir las brechas salariales de género. (c) Disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos. (d) Generar acciones que aceleren la transformación cultural. (e) Incentivar la adopción de prácticas corporativas que promuevan la igualdad y corresponsabilidad de género. (f) Promover la incorporación de nuevas medidas laborales que permitan colaborar en la prevención, detección y derivación de situaciones de violencia contra las mujeres.



De acuerdo al último informe publicado en 2020, 180 empresas de todos los tamaños y de muy diversos sectores económicos se encuentran adscritas al compromiso IPG. De ellas, la mayoría (140) ya realizaron su encuesta de autodiagnóstico y cuentan con su reporte en línea (etapas 2 y 3 respectivamente). Finalmente, 64 están catalogadas como “empresas agentes de cambio” al tener definido su Plan de Acción y encontrarse implementando las medidas concretas elaboradas en él. Los resultados dan cuenta de una mejora sustancial en comparación con la realidad nacional respecto de: participación laboral de mujeres, representación de mujeres en altos mandos y una reducción en la brecha salarial de género.

**“Registro de Mujeres para Directorios”**, creada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género -Agenda Mujer, 2018 – sus objetivos son aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad, aumentar la participación laboral femenina y disminuir la brecha salarial mediante la vía de visibilizar mujeres capacitadas, con experiencia y disponibles.

**Implementación de la paridad en los directorios del Sistema de empresas públicas (empresas SEP):** las personas de un mismo género designadas como directores o propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo SEP, no podrán exceder el sesenta por ciento del total de directores de las empresas. Esta iniciativa surge en 2018 y en noviembre de 2020, la totalidad de los directorios cumple con la norma de paridad. Además, del total de personas participando en los directorios, un 48% corresponde a mujeres, antes eran un 41%. El proceso de incorporación de participación femenina en estas empresas fue variado, en un inicio, se incorporaron mujeres a los directorios como parte de una política de diversidad, luego se establecieron cuotas de género y finalmente se convocó a mujeres profesionales haciendo uso del registro del Ministerio de la Mujer, lo que ha permitido contar con directoras capacitadas y con perfiles adecuados acordes a los requerimientos de las diferentes empresas. Los resultados respecto a la incorporación progresiva de mujeres en los directorios, apuntan a:

\* La incorporación de mujeres ha influido en un clima interno colaborativo y en la racionalidad y amplitud del debate.

\* Directorios en los que **participan** mujeres, presentan:

- Mejor flujo de información entre directorio y administración.
- Mayor proporción de mecanismos formales de evaluación de la gerencia general.
- Mayor certeza de lo que ocurre en la compañía.

\* Directorios **presididos** por mujeres, muestran:

- Mayor sensibilidad y claridad al evaluar percepciones de los públicos de interés.
- Mayor preocupación por la comunicación al interior del directorio.
- Percepción de que el debate es profundo.

\* La participación femenina en directorios ha influido en la introducción de nuevos temas, tales como:

- Gestión de talento y compensaciones,
- Cumplimiento legal y regulatorio,
- Sustentabilidad
- Públicos de interés.

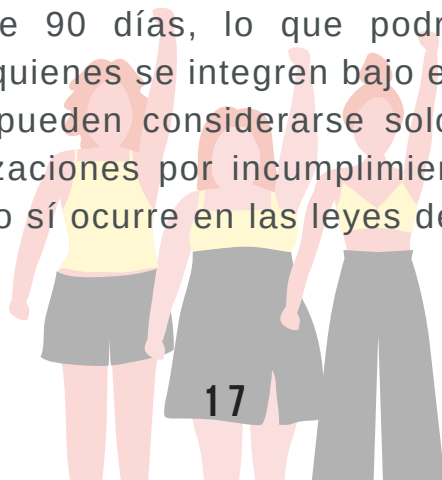


## LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

Históricamente las mujeres han estado subrepresentadas en las instancias de decisión, en los partidos políticos, en el parlamento, en los gobiernos y también en las organizaciones sindicales y empresas. Por lo tanto, se puede concluir que la presencia equitativa de las mujeres en los diversos ámbitos de poder es todavía un déficit de la democracia.

En Chile ha habido un incremento significativo en la presencia de mujeres asalariadas en los sindicatos. En el año 2016 por primera vez la tasa de sindicalización masculina y femenina se igualó y siguiendo la tendencia al alza, la tasa de sindicalización femenina ha continuado siendo más alta que la masculina. Sin embargo, aunque la tasa ha continuado en alza hasta la fecha y con ello su participación, las trabajadoras sindicalizadas no se ven representadas en la misma proporción en las instancias de toma de decisiones, y las directivas sindicales se mantienen masculinizadas. En el año 2019 las trabajadoras sindicalizadas representan un poco más del 40% del total de afiliados, mientras que alrededor de un 30% son dirigentes sindicales.

En el año 2017 entró en vigencia una nueva ley (Ley N°20.940) que introdujo variados cambios a la normativa en torno a regular las relaciones colectivas de trabajo, algunas vinculadas a la igualdad de género y los derechos de las trabajadoras otorgándoles un rol más activo en las organizaciones y sus negociaciones. Específicamente, mediante un mecanismo semejante al de cuotas, se establece la incorporación de mujeres en las directivas sindicales en tanto cuenten con afiliación femenina, integrando un tercio o al menos una proporción semejante al porcentaje de afiliadas. También se establecen criterios para la integración femenina en la Comisión Negociadora y así modificar la representación laboral en el proceso de negociación colectiva, en los casos que cuenten con afiliación femenina, sin embargo la ley considera solamente un fuero de 90 días, lo que podría poner en riesgo la continuidad laboral de quienes se integren bajo esta modalidad. Estas nuevas normas pueden considerarse solo declarativas, pues no están sujetas a penalizaciones por incumplimiento ni otorga incentivos para su aplicación como sí ocurre en las leyes de cuotas utilizadas en el espacio político.



## FUENTES:

- Biblioteca del Congreso Nacional (2020) <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/paridad-de-genero-e-independientes-en-el-proceso-constituyente>
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM) (2021) Justicia de Género: propuestas hacia el futuro. <https://www.nadasinnosotras.cl>
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM) (2020) Argumentos para el cambio en tiempos constituyentes, N°101 <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/01/Argumentos101.pdf>
- CEPAL (2017) Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios.
- Comisión Europea (Unidad encargada de la igualdad de oportunidades) (1998): "100 palabras para la igualdad", Glosario de términos relativos a la igualdad. <https://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>
- Corporación Humanas, Observatorio de Género y Equidad (OGE) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM) (2020) Brújula Constituyente Feminista. <https://nadasinnosotras.cl/wp-content/uploads/2021/01/Brujula-Contituyente-Feminista-2.0.pdf>
- De Tezanos, Ricardo (2020). Avances en Paridad de Género en Directorios de Empresas SEP. [https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=10499&tipodoc=docto\\_comision](https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=10499&tipodoc=docto_comision)
- Etcheverry, Laura (2020) "La paridad debiera estar consagrada en la Constitución". La Tercera, 3/4/2020
- Fraser, Nancy (2008) Escalas de justicia. Herder. Barcelona, España.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2021) Iniciativa de paridad de género Chile. <https://iniciativaparidadgenerochile.minmujeryeg.gob.cl/>
- ONU Mujeres (2017) Paridad de Género: Política e Instituciones. Hacia una Democracia Paritaria. Policy Paper, Colección de documentos-guía para poderes públicos y tomadores de decisión. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/2/paridad%20collecin%20gua%20democracia%20paritaria%202017.pdf?la=es&vs=2509>
- Riquelme, Verónica; Huerta, María (2019, inédito). ¿Más mujeres en las directivas sindicales? Estudio de casos en la región del Biobío. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.