**PROTOCOLO DE EQUIDAD DE GÉNERO**

**CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL PATAGONIA MÚSICA**

**ORQUESTA DE CÁMARA DE PUERTO MONTT**

- Elaboración: Marzo de 2026
- Próxima revisión: Marzo de 2027

## Principios generales

La Corporación reconoce la dignidad y el valor de todas las personas, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres, hombres y diversidades, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos en un entorno libre de discriminación.

La Corporación rechaza toda forma de exclusión, violencia, acoso o trato desigual basado en el género, la identidad o expresión de género, la orientación sexual u otra condición personal. Asimismo, fomenta relaciones laborales y humanas fundadas en el respeto mutuo, la colaboración, la valoración de las diferencias y la convivencia armónica.

Todas las personas que integran la institución tienen la responsabilidad de contribuir a la construcción de espacios seguros, inclusivos y respetuosos, donde prevalezcan el buen trato, la equidad y el reconocimiento de la diversidad como un valor que fortalece el desarrollo cultural, artístico y social de la Corporación.

## Alcance

Esta política de Equidad de Género está dirigida principalmente a todos/as los/as trabajadores/ras de la Corporación, incluyendo, cuando corresponda, a aquellos/as de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios bajo régimen de subcontratación. Además, se complementa con lo establecido en Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación (2026), la Ley 20.609 y otras disposiciones legales.

## Propósito

La meta de esta política es eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género, fomentando las buenas prácticas al interior de la Corporación y educando para difundir los principios de equidad.

## Definiciones

Equidad de Género: Se refiere a la igualdad de oportunidades tanto para los hombres, mujeres y diversidades, eliminando toda forma de discriminación.

Discriminación Arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
Actos de Discriminación: Se entienden por actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**Acciones**

Trato igualitario en el trabajo

Tratos igualitarios en el relacionamiento y equipos de trabajo. La Corporación, promueve la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y diversidades, ya que, el éxito de las medidas con enfoque de género se debe aplicar a todos/as y no sólo a una de las partes.

Promocionar la equidad de género para potenciar la contribución que tienen todas las personas al interior de la Corporación. Para ello, se declara el compromiso de capacitar, especializar y promover sin sesgos de género los cargos internos, erradicar la desigualdad salarial o la escasa representación de mujeres y diversidades para cargos de liderazgo, entre otros.

Protocolos, reglamentos y normativas

Generar herramientas destinadas a fomentar un ambiente de trabajo sin estereotipos, sin segregación, evitando planteamientos sexistas, eliminando el acoso laboral y sexual, en definitiva, generando las instancias que fortalezcan las relaciones humanas al interior del Teatro. Para el logro de este objetivo toma especial relevancia generar una difusión comprometida y transparente de la información para incentivar las buenas prácticas y equidad de género entre todas las personas.

Equidad en los procesos de reclutamiento y selección

Equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Reducir en la medida de lo posible, la discriminación e inequidad de género en los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personas para dar acceso a los puestos de trabajo, cargos de responsabilidad y/o toma de decisiones. Para ello, primará la transparencia en el desarrollo de estos procesos.

Comunicación

Propender a integrar a través de las comunicaciones y el trabajo en equipo, las distintas visiones, ideas, habilidades y competencias de cada trabajador/a, todo lo cual fomentará un clima laboral

más enriquecedor e igualitario. Para ello, es clave la producción, uso y difusión de información sin estereotipos de género ni sesgos de ninguna naturaleza.

Conciliación trabajo, familia, persona.

Contribuir en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, conociendo las necesidades y particularidades de las personas que forman parte de la Corporación. En este sentido, cobra especial relevancia compatibilizar la vida personal, laboral y corresponsabilidad familiar de mujeres, hombres y diversidades, para lo cual la Corporación se compromete a generar medidas favorables en cuanto a jornadas de trabajo, descansos y beneficios.