

# **PROTOCOLO Y POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

**Enero, 2026.**

## **ANTECEDENTES.**

La Fundación Orquesta Marga Marga (FOMM), en adelante “La Fundación”, es una organización, sin fines de lucro dedicada a la cultura y en especial a la administración del quehacer de la Orquesta Marga Marga, Para ello se dedica a difundir , fomentar y crear nuevas audiencias que puedan llegar a nuestros conciertos. En caso necesario llevamos nuestros conciertos a diferentes lugares con la misión de «llevar el teatro a las personas», ya que la cultura es un derecho por nacimiento que ayuda a contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

### **I. INTRODUCCIÓN**

La equidad de género es un principio fundamental que busca promover la igualdad de oportunidades, trato y acceso a recursos para todas las personas, independientemente de su género, con el objetivo de eliminar la discriminación y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. En cumplimiento de la legislación chilena, la siguiente Política de Equidad de Género y el Protocolo asociado tienen como propósito establecer directrices y procedimientos para promover la equidad de género en nuestra institución.

### **II. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO:**

1. Nuestra organización se compromete a promover activamente la equidad de género en todas sus actividades, incluyendo la selección, contratación, capacitación, promoción y remuneración del personal, así como en la toma de decisiones y en la prevención y sanción del acoso y la discriminación de género.
2. Se promoverá la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, sin discriminación por razón de género. Se garantizará que los procesos de selección, evaluación y promoción se realicen de manera justa, transparente e imparcial, y que no se tomen en cuenta estereotipos de género o sesgos inconscientes.

3. Se implementarán medidas de conciliación entre las actividades de la Fundación y la familia que promuevan la igualdad de género, como la presentación de licencias por paternidad.
4. Se promoverá la igualdad de honorarios entre hombres y mujeres que desempeñen funciones de igual valor en nuestra organización, y se realizarán evaluaciones periódicas para identificar y corregir posibles brechas de honorarios
5. Se adoptarán medidas para prevenir y sancionar el acoso y la discriminación de género en el lugar de trabajo, incluyendo conductas como el acoso sexual, acoso por razón de género, lenguaje sexista, discriminación salarial y cualquier otra forma de discriminación basada en el género.

### **III. PROTOCOLO DE EQUIDAD DE GÉNERO:**

1. Recepción y atención de denuncias: Se establecerá un procedimiento para recibir y atender denuncias relacionadas con la equidad de género, incluyendo acoso y discriminación de género. Se garantizará la confidencialidad y no represalia para las personas que denuncien o sean objeto de una denuncia.
2. Investigación y sanción: Se realizarán investigaciones imparciales y rigurosas de las denuncias de acoso y discriminación de género, y se aplicarán sanciones proporcionales y efectivas a quienes sean responsables de estas conductas, de acuerdo con las políticas y normas internas de la organización y la legislación vigente.
3. Capacitación: Se implementarán programas de capacitación y sensibilización en equidad de género, acoso y discriminación de género, dirigidos a todo el personal de la organización, con el objetivo de fomentar una cultura de respeto y equidad de género.
4. Promoción de la equidad de género: Se promoverá activamente la participación de las mujeres y personas de género en posiciones de liderazgo y toma de decisiones en la organización, a través de medidas como la identificación y

eliminación de barreras que limiten el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, y la promoción de programas de desarrollo y mentoría para las mujeres y personas de género subrepresentado.

5. Comunicación y difusión: Se difundirá ampliamente la Política de Equidad de Género y el Protocolo asociado, así como los derechos y recursos disponibles para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género en la organización. Se promoverá la comunicación abierta y transparente sobre temas de equidad de género, y se fomentará la participación activa y significativa de todas las personas en la promoción de la equidad de género en la organización.
6. Monitoreo y evaluación: Se establecerán indicadores y mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el cumplimiento de la Política de Equidad de Género y el Protocolo asociado, y se realizarán revisiones periódicas para identificar áreas de mejora y garantizar la efectividad de las medidas implementadas.

Nuestra institución se compromete a promover la equidad de género como un principio fundamental en todas sus actividades, en cumplimiento de la legislación chilena.

A través de esta Política de Equidad de Género y su Protocolo asociado, establecemos directrices y procedimientos para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género, promover la igualdad de oportunidades y trato, y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la equidad de género.

La implementación y cumplimiento de esta Política y Protocolo es responsabilidad de todas las personas en nuestra organización, y requerirá la colaboración y compromiso de cada uno/a de nosotros/as para construir un entorno laboral igualitario y libre de discriminación de género.