	<p>POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO TMS</p>	<p>Elaboración: 07/2023 Próxima revisión: 07/2025</p>
---	--	---

PROPÓSITO

La entidad empleadora: Corporación Cultural de la Ilustre Municipalidad de Santiago, que desarrolla actividades artísticas y culturales, se responsabiliza por medio de esta política, a la generación de un espacio laboral comprometido con los principios de equidad de género, respeto por los derechos humanos, con la voluntad de continuar o incorporar activamente los nuevos desafíos en esta materia.

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.

PRINCIPIOS GENERALES

Promover la igualdad de condiciones entre mujeres, hombres y diversidades, para ejercer ampliamente sus derechos, eliminando la discriminación por razón de género, esto bajo un marco de respeto y buenas relaciones al interior de la Corporación.

ALCANCE

Esta política de Equidad de Género está dirigida principalmente a todos 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 TMS (2023), la Ley 20.609 y otras disposiciones legales.

DEFINICIONES


EQUIDAD DE GÉNERO:

La equidad: tiene en cuenta las necesidades, diferencias y circunstancias individuales de todos/as. Consiste en que hombres, mujeres y diversidad reciban los mismos derechos, oportunidades de desarrollo y sean tratados con el mismo respeto en todos los ámbitos de la vida en general (trabajo, salud, educación y otros).

PROMOVER EQUIDAD DE GÉNERO 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.

	<p>POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO TMS</p>	<p>Elaboración: 07/2023 Próxima revisión: 07/2025</p>
---	--	---

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.

- 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.

- Elaboración y difusión de protocolos, reglamentos y/o normativas internas.

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.

- Comunicación y Clima Laboral.

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.

- Comprometidos con la conciliación laboral, familiar y personal.

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.