

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO 2026-2029

Fundación Festival Internacional Teatro a Mil tiene como misión que el arte contemporáneo y las artes escénicas de excelencia de Chile y el mundo sean fundamentales en la vida del país y de sus ciudadanos. Esta misión se sustenta en valores como la diversidad, la libertad, la inclusividad, la tolerancia, el respeto, la colaboración y la innovación.

En consecuencia, la equidad de género es una condición esencial para cumplir nuestra misión. Como organización sin fines de lucro dedicada a las artes escénicas y colabora con el Estado, la Fundación reconoce que construir espacios culturales verdaderamente inclusivos exige que su propio funcionamiento interno refleje esos valores. Recuperar el espacio público para la ciudadanía, mejorar el acceso a la cultura y visibilizar las artes escénicas en Chile y el mundo solo es posible desde una institución que garantiza igualdad de oportunidades para todas las personas que la integran.

Esta política se enmarca en el ODS 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (Igualdad de Género), en la Guía de Perspectiva de Género y Diversidad en Proyectos Culturales del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (elaborada con ONU Mujeres, 2024), y en la Política Nacional de Artes Escénicas 2025–2030. Incorpora, además, las obligaciones derivadas de la Ley N°21.643 (Ley Karin), vigente desde el 1 de agosto de 2024.

PRINCIPIOS RECTORES

1. **Respeto a los derechos humanos:** Reafirmamos el compromiso de respetar, proteger y promover los derechos humanos, asegurando que todas las personas que forman parte de la institución sean tratadas con dignidad y sin discriminación. Este principio es la base de nuestro quehacer como institución de artes escénicas comprometida con la democracia y los derechos de la ciudadanía.
2. **Igualdad de oportunidades y equidad de género:** Nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todas las áreas de gestión de personas, desde el proceso de contratación hasta la promoción y el desarrollo profesional. En coherencia con los valores de diversidad e inclusividad que definen a la Fundación, buscamos que nuestro equipo humano refleje la pluralidad que promovemos en nuestros escenarios.
3. **Ambiente laboral inclusivo:** Propiciaremos un entorno laboral justo, equitativo y libre de discriminación, donde se promueva el respeto, la diversidad y la inclusión de todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. Este principio es consistente con nuestra misión de generar espacios de encuentro, reflexión y diálogo para la ciudadanía.
4. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Facilitaremos medidas y políticas que permitan a todas las personas del equipo conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y personales, promoviendo un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional. El cuidado del bienestar del equipo es parte del compromiso de la Fundación con la sostenibilidad de su trabajo cultural.

5. **Prevención de acoso y violencia de género:** Implementaremos acciones concretas para prevenir, detectar y sancionar el acoso sexual, el acoso laboral y cualquier forma de violencia de género al interior de la organización. En cumplimiento de la Ley N°21.643 (Ley Karin), vigente desde agosto de 2024, la Fundación cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, disponible para todo el equipo e incorporado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ACCIONES Y COMPROMISOS

1. **Desarrollo de la institucionalidad:** Estableceremos y mantendremos actualizado un cuerpo normativo que respalde los compromisos de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incluyendo esta política, el Política y Protocolo sobre acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género y los procedimientos internos asociados. Revisaremos estos instrumentos al menos cada tres años o cuando el marco legal o contexto institucional así lo requieran.
2. **Incorporación de la equidad de género en la gestión de personas:** Garantizaremos que los procesos de selección, evaluación y promoción se realicen de manera objetiva y justa, sin sesgos de género ni discriminación. En la búsqueda de la paridad, nos comprometemos a mantener un equipo donde al menos el 60% de sus integrantes sean mujeres, fomentando la participación activa de mujeres tanto en roles de liderazgo como en las distintas funciones de la organización. Aplicaremos criterios de equidad de género en la conformación de equipos para proyectos y producciones, en coherencia con los estándares del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
3. **Prevención y respuesta ante el acoso y la violencia:** En cumplimiento de la Ley Karin (N°21.643), la Fundación, elaborará, difundirá e implementará un Política y Protocolo sobre acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género, siguiendo las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Habilitará canales formales de denuncia accesibles y confidenciales para todo el equipo. Informará semestralmente a las personas trabajadoras sobre los canales de denuncia disponibles. Actualizará el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para incorporar el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción.
4. **Sensibilización y capacitación:** Promoveremos la formación de todas las personas que integran la Fundación en perspectiva de género, diversidad e inclusión, con el fin de eliminar estereotipos y prejuicios, y fomentar un trato respetuoso y equitativo. Esto incluye capacitaciones obligatorias en el marco de la Ley Karin, así como instancias formativas adicionales alineadas con nuestra misión cultural.
5. **Programas y contenidos con enfoque de género:** Potenciaremos la realización de programas educativos, de extensión y de programación artística que promuevan la igualdad de derechos, la valoración de la diversidad y la representación equitativa en las artes escénicas. El enfoque de género será un criterio transversal en la selección de obras, artistas y contenidos del Festival Internacional Teatro a Mil y de los programas permanentes de la Fundación, en coherencia con la Política Nacional de Artes Escénicas 2025–2030 y la Guía de Perspectiva de Género y Diversidad en Proyectos Culturales del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

6. **Promoción de una cultura institucional inclusiva:** Impulsaremos una cultura organizacional comprometida con la equidad de género y la inclusión, que rechace toda forma de discriminación y violencia. Esto se expresará en el lenguaje que utilizamos, en los espacios de participación que generamos y en el modo en que construimos comunidad al interior de la Fundación — coherente con nuestra visión de que el arte y la cultura son herramientas de transformación social.

Marco Normativo de Referencia

Esta política se sustenta en el siguiente marco normativo e institucional:

- ODS 5 – Igualdad de Género, Agenda 2030 de Naciones Unidas.
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Chile en marzo de 2023.
- Ley N°21.643 (Ley Karin), vigente desde el 1 de agosto de 2024, sobre prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Guía de Perspectiva de Género y Diversidad en Proyectos Culturales, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (3ª edición, elaborada con ONU Mujeres, 2024).
- Política Nacional de Artes Escénicas 2025–2030, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.