

CORPORACIÓN CULTURAL UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

POLÍTICA Y PROTOCOLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

I. PRESENTACIÓN

La Corporación Cultural de la Universidad de Santiago de Chile (en adelante, 'la Corporación'), es una entidad sin fines de lucro dependiente de la Universidad de Santiago de Chile. Tiene por objeto el fomento, desarrollo, difusión, estudio e investigación de la cultura y las manifestaciones artísticas en sus diversas expresiones, así como la protección y cuidado del patrimonio cultural, tanto material como inmaterial. Del mismo modo, la Corporación colabora con la promoción, observancia y estímulo de los derechos culturales en el país y le corresponde además administrar los elencos artísticos que forman parte de la universidad.

En coherencia con los valores institucionales de la USACH, la Corporación Cultural asume el compromiso de promover la igualdad de género y la no discriminación como principios transversales a todo su quehacer. La presente Política y Protocolo de Equidad de Género es una herramienta que establece las directrices, procedimientos y compromisos institucionales en esta materia, en cumplimiento de la legislación chilena vigente y de los estándares internacionales de derechos humanos.

Este documento se articula con la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile, con el marco normativo del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, y con el Código de Ética y Conducta de la Corporación Cultural USACH, reconociendo que el ámbito cultural tiene responsabilidades específicas en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminación.

II. MARCO NORMATIVO

2.1 Marco Internacional

La presente Política se sustenta en los siguientes instrumentos internacionales ratificados por Chile:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo N°1 (ONU, 1948).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém do Pará (1994).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS N°5: Igualdad de Género (ONU, 2015).
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Marco de igualdad de género de la UNESCO en la vida cultural y la creación artística.

2.2 Marco Nacional

En el ámbito nacional, la Política se basa en:

- Constitución Política de la República de Chile, Art. 19 N°2: igualdad ante la ley entre hombres y mujeres.
- Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.
- Ley N°21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio).
- Código del Trabajo y normativa laboral vigente sobre igualdad de remuneraciones y acoso sexual.
- Política Institucional de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile (2022).
- Lineamientos del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en materia de equidad de género para instituciones culturales.
- Código de Ética y Conducta de la Corporación Cultural USACH (2022).

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover la equidad de género en todos los ámbitos del quehacer de la Corporación Cultural USACH, estableciendo directrices, compromisos y procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades, la prevención y sanción del acoso y la discriminación de género, y la construcción de un ambiente laboral y cultural respetuoso, inclusivo y libre de violencia de género.

3.2 Objetivos Específicos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión de personas, incluyendo selección, contratación, evaluación, promoción y remuneración.
- Prevenir, detectar y sancionar toda forma de acoso sexual, acoso laboral por razón de género y discriminación de género al interior de la Corporación.
- Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar desde una perspectiva de corresponsabilidad.
- Transversalizar el enfoque de género en la programación artística y cultural de la Corporación.
- Establecer mecanismos de denuncia, investigación y sanción accesibles, confidenciales y no revictimizantes.
- Promover el uso de lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género en todas las comunicaciones institucionales.

IV. ALCANCE

La presente Política y Protocolo es de aplicación obligatoria para:

- Todo el personal de la Corporación Cultural USACH, independientemente de su tipo de contrato (planta, honorarios, prestación de servicios, práctica profesional).
- Artistas, elencos, compañías y técnicos contratados o en residencia en la Corporación.
- Proveedores, contratistas y prestadores de servicios que desarrollen actividades en dependencias de la Corporación.
- Estudiantes en práctica y voluntarios/as que participen en actividades de la Corporación.

La Corporación promoverá, asimismo, que el público general y las organizaciones con las que colabora conozcan y compartan los compromisos institucionales en materia de equidad de género.

V. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política, se adoptan las siguientes definiciones, en concordancia con el glosario de la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la USACH (2022) y las fuentes UNESCO:

Género: Construcción social, histórica y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas e intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y a mujeres.

Equidad de Género: Distribución justa de los recursos y del poder social, que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, garantizando el acceso a los derechos que tienen como ciudadanas/os. La equidad conduce a la igualdad.

Igualdad de Género: Principio que refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para hombres, mujeres, niñas, niños y diversidades sexo/genéricas. Las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos sus derechos humanos.

Violencia de Género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física y psicológica o la libertad sexual de una persona, realizada tomando en consideración su sexo, orientación sexual o identidad de género.

Acoso Sexual: Comportamiento no consentido, verbal, físico o de cualquier otro carácter, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, haciendo uso de su sexo, orientación sexual o identidad de género para atentar contra su dignidad. Esta definición se complementa con la establecida en el Código de Ética y Conducta de la Corporación, que enfatiza el impacto en la situación laboral y las oportunidades de empleo de la persona afectada.

Discriminación de Género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros, que impide que una persona pueda ejercer plenamente sus derechos humanos, tanto en el ámbito familiar como en el público.

Identidad de Género: Vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento

del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género (vestimenta, modo de hablar, modales).

Perspectiva de Género: Reconocimiento del conjunto de propiedades que social, cultural, histórica y políticamente se atribuyen a las personas dependiendo de su sexo, identidad de género y orientación del deseo, y que se traducen en la asignación de roles y estatus diferenciados y en relaciones de poder.

Corresponsabilidad: Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares entre las distintas personas que componen un hogar, con el fin de distribuir justamente los tiempos entre mujeres y hombres.

VI. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Corporación Cultural USACH asume los siguientes compromisos institucionales en materia de equidad de género:

6.1 Igualdad de Oportunidades en la Gestión de Personas

- Se garantizará que todos los procesos de selección, contratación, evaluación y promoción se realicen de manera justa, transparente e imparcial, sin discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Se promoverá la participación equitativa de mujeres, personas LGBTIQ+ y diversidades de género en todos los estamentos y niveles jerárquicos de la Corporación, adoptando medidas de acción positiva para corregir desequilibrios existentes.
- Se velará por la igualdad de remuneraciones y honorarios entre personas que desempeñen funciones de igual valor, realizando evaluaciones periódicas para identificar y corregir brechas.

6.2 Prevención y Sanción del Acoso y la Discriminación

- Se adoptarán medidas activas para prevenir y sancionar el acoso sexual, el acoso por razón de género, el lenguaje sexista, la discriminación salarial y cualquier otra forma de discriminación basada en el género.
- Se mantendrá un canal de denuncias accesible, confidencial y seguro para todas las personas que integran o se relacionan con la Corporación.
- Se garantizará la no represalia para quienes realicen denuncias de buena fe.

6.3 Conciliación y Corresponsabilidad

- Se implementarán medidas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, incluyendo facilidades para el ejercicio de licencias por maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes.
- Se promoverá una cultura de corresponsabilidad en los cuidados, tanto al interior de la Corporación como en la programación dirigida al público.

6.4 Transversalización del Enfoque de Género en la Programación Cultural

- La Corporación incorporará la perspectiva de género en su programación artística y cultural, promoviendo obras, exposiciones, residencias y talleres que visibilicen y valoren las contribuciones de mujeres y diversidades de género a las artes y la cultura.
- Se promoverá la paridad de género en la composición de elencos, equipos curatoriales, jurados y mesas de decisión artística.
- Se adoptará el uso de lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género en todas las comunicaciones institucionales, publicaciones y materiales de difusión.

6.5 Participación y Representación

- Se propenderá a la paridad de género en los órganos de decisión, comités y cargos de representación de la Corporación.
- Se promoverá el desarrollo de capital humano de mujeres y diversidades en niveles de dirección y jefatura, a través de mentorías y programas de formación.

6.6 Capacitación y Sensibilización

- Se implementarán programas de capacitación y sensibilización en equidad de género, acoso y discriminación de género, dirigidos a todo el personal de la Corporación.
- Las actividades de formación incluirán perspectiva de género interseccional, considerando las múltiples dimensiones de identidad que pueden dar lugar a experiencias de discriminación.

VII. PROTOCOLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

7.1 Recepción y Atención de Denuncias

7.1.1 Canales de Denuncia

Cualquier persona que integre o se relacione con la Corporación Cultural USACH podrá presentar una denuncia por acoso sexual, acoso por razón de género, discriminación de género u otras conductas contrarias a la presente Política, a través de los siguientes canales:

Canal	Descripción
Correo electrónico institucional	Canal institucional vigente: denuncias.corporacioncultural@usach.cl (Código de Ética y Conducta, canal activo).
Comunicación presencial	Dirigirse a la Jefatura del Área de Personas y Cultura Organizacional de la Corporación, quien coordinará con la Jefatura de Administración y Finanzas cuando corresponda.
Carta escrita	Dirigida a la Dirección Ejecutiva de la Corporación Cultural USACH, en sobre cerrado y confidencial.
Plataforma USACH	Canal de denuncias institucional de la Dirección de Género de la Universidad de Santiago de Chile.

7.1.2 Principios del Proceso de Denuncia

- Confidencialidad: la identidad de la persona denunciante y los antecedentes del caso serán resguardados con la máxima reserva.
- No represalia: queda estrictamente prohibido ejercer represalias contra la persona denunciante o testigos del proceso.

- Presunción de inocencia: la persona denunciada conserva su presunción de inocencia durante todo el proceso.
- Celeridad: los plazos del proceso serán breves y se aplicarán con rigurosidad para evitar la revictimización.
- Perspectiva de género: en todas las etapas del proceso se aplicará un enfoque de género que evite la naturalización de conductas discriminatorias.
- Anonimato: la persona denunciante podrá optar por mantener su identidad en reserva al momento de formular la denuncia, sin que ello afecte la tramitación del proceso. En cualquier caso, todas las situaciones puestas en conocimiento serán tratadas bajo total reserva.

7.2 Procedimiento de Denuncia e Investigación

Etapas 1 – Recepción de la denuncia (hasta 3 días hábiles)

Recibida la denuncia, se procederá a:

- Registrar la denuncia de forma confidencial, indicando fecha, hora, canal de recepción y resumen de los hechos.
- Notificar a la persona denunciante que la denuncia ha sido recibida e informar el procedimiento a seguir.
- Adoptar, si corresponde, medidas de resguardo inmediato para proteger a la persona denunciante (cambio de turno, teletrabajo, separación física, etc.), sin que ello implique perjuicio laboral para ninguna de las partes.

Etapas 2 – Análisis de admisibilidad (hasta 5 días hábiles)

Se determinará si la denuncia es admisible, es decir, si los hechos descritos podrían constituir una infracción a la presente Política. En caso de inadmisibilidad, se informará por escrito a la persona denunciante con fundamentación.

Etapas 3 – Investigación (hasta 30 días hábiles)

- Se nombrará un/a investigador/a externo/a o interno/a idóneo/a, sin conflicto de interés con las partes.
- Se notificará formalmente a la persona denunciada de los hechos imputados y del inicio del proceso.
- Se recibirá la versión de la persona denunciante, de la persona denunciada y de testigos relevantes.
- Se recopilará y analizará toda evidencia disponible (mensajes, correos, registros, declaraciones).
- El/la investigador/a elaborará un informe con los hechos acreditados, la calificación de la conducta y las recomendaciones de sanción o medidas.

Etapas 4 – Resolución y sanción (hasta 15 días hábiles)

- La Dirección Ejecutiva, con apoyo jurídico y coordinación con la Jefatura de Administración y Finanzas, revisará el informe y emitirá una resolución fundada.
- Se notificará la resolución a ambas partes.

De comprobarse la infracción, se aplicarán las sanciones correspondientes según la gravedad del

hecho, en concordancia con el Código de Ética y Conducta de la Corporación:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Días de suspensión de empleo y remuneración.
- Término de contrato / desvinculación.
- Ejercicio de acciones civiles y/o penales ante los tribunales competentes.

En casos graves o reiterados, la Corporación prestará toda la colaboración necesaria a los organismos competentes para perseguir y sancionar los delitos cometidos.

Etapas 5 – Reparación y seguimiento

Con independencia de la sanción aplicada a la persona responsable, la Corporación adoptará medidas de reparación orientadas a restituir los derechos de la víctima. Estas podrán incluir:

- Acompañamiento psicosocial y derivación a redes de apoyo externas.
- Restitución de condiciones laborales afectadas durante el proceso.
- Seguimiento periódico del bienestar de la persona afectada.

VIII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Eje 1: Institucionalidad y Gobernanza

- Constituir un Comité de Equidad de Género, con funciones consultivas y de seguimiento.
- Elaborar anualmente un informe de avance sobre la implementación de la Política, con indicadores desagregados por género.

Eje 2: Gestión de Personas

- Incorporar criterios de equidad de género en los procesos de selección, evaluación y promoción de personal.
- Realizar evaluaciones periódicas de brechas salariales y de honorarios por género, con planes de corrección.
- Asegurar la paridad de género en la composición de comisiones, comités y paneles de evaluación.

Eje 3: Programación Artística y Cultural

- Incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección de programación artística.
- Promover la creación artística de mujeres y personas LGBTIQ+, asegurando su participación equitativa en convocatorias y fondos.
- Generar estadísticas de participación por género en programas, residencias, talleres y elencos, con metas de paridad progresiva.
- Incluir en los contratos artísticos cláusulas de adhesión a la presente Política.

Eje 4: Comunicación e Imagen Institucional

- Adoptar el uso sistemático de lenguaje inclusivo y no sexista en todas las publicaciones, materiales de difusión y comunicaciones institucionales.
- Garantizar que las imágenes y contenidos institucionales representen equitativamente a personas de distintos géneros, evitando estereotipos.
- Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de la Corporación con la equidad de género.

Eje 5: Monitoreo y Evaluación

- Realizar una evaluación integral de la Política cada tres años, con participación de todas las personas vinculadas a la Corporación.
- Actualizar la Política cuando se produzcan cambios normativos o institucionales relevantes.

IX. DISPOSICIONES FINALES

9.1 Difusión

La presente Política será difundida a toda la comunidad de la Corporación Cultural USACH a través de los canales institucionales disponibles (correo electrónico, intranet, carteleras, reuniones de equipo). Su texto íntegro estará disponible en el sitio web institucional y en las dependencias de la Corporación.

9.2 Articulación con Otros Instrumentos

La presente Política se articula con el Protocolo de Acoso Laboral y Sexual de la Corporación Cultural USACH y con la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile, prevaleciendo en caso de contradicción las disposiciones más protectoras para las personas afectadas.

La presente Política se articula también con el Código de Ética y Conducta de la Corporación Cultural USACH, cuyas disposiciones sobre conducta, sanciones y canal de denuncias se entienden incorporadas con carácter complementario. En caso de contradicción entre instrumentos, prevalecerán las disposiciones más protectoras para las personas afectadas.

9.3 Revisión

La Política será revisada de manera integral cada tres años.