POLÍTICA DE IGUALDAD

entre mujeres y hombres del Teatro Popular Melico Salazar y sus Programas Adscritos

2022

TEATRO POPULAR MELICO SALAZAR

COMPAÑÍA NACIONAL DE DANZA COSTA RICA

COMPAÑÍA NACIONAL DE TEATRO COSTA RICA

Taller Nacional de DANZA

pro Artes

TALLER NACIONAL DE TEATRO

Fundación Justicia y Género

CONTENIDO

EDITORIAL....3
INTRODUCCIÓN....4
1. ESTADO DE LA SITUACIÓN....5
Fases de elaboración....5
Capacitación- Acción:....5
Recolección de información....5
Procesamiento de resultados y análisis de la Información....5
a) Eje de formación:....6
b) Eje de Fomento:....6
c) Eje de Producción:....6
d) Talento humano....6
e) Comunicación....6
f) Accesibilidad....7
2. MARCO JURÍDICO....8
Derecho a la igualdad....8
Derecho a la Cultura....8
Derecho al Trabajo....9
Libertad Artística....9
Políticas Públicas....10
3. ENFOQUES....11
Derechos Humanos....11
Generacional....11
Género....11
Igualdad....11
Intersectorial....11
Interseccional....11
4. EJES ESTRATÉGICOS....12
Línea Estratégica 1: Enseñanza de las Artes Escénicas....12
Línea Estratégica 2: Otorgar Servicios en Espacios Accesibles, Cómodos, Seguros....12
Línea Estratégica 3: Igualdad en la Gestión del Talento Humano y la Administración 13
Línea Estratégica 4: Comunicación Accesible, Comprensible y Pertinente....14
Línea Estratégica 5: Creación Artística de las Artes Escénicas....14
Línea Estratégica 6: Fomento....15
Implementación, Monitoreo y Evaluación....15
Glosario....16

"Como si fuera una obra de cerámica aún sin terminar de cocer, o un canasto de mimbre sin terminar de entretejer sus fibras; nuestro tejido social todavía necesita de muchos mayores estímulos para entender la importancia de incorporar políticas de equidad, de inclusividad y de verdadera paridad.

A veces creemos que hemos llegado muy cerca de la cima, pero el comportamiento de algunos de nuestros ciudadanos y ciudadanas, expresado en redes sociales o en actos cotidianos, nos hacen pensar que la meta -aunque cada vez más cercana- está aún lejos de nuestro alcance.

Y es que estas luchas trascienden las generaciones. Hemos visto lo que no alcanzaron a apreciar nuestros abuelos, abuelas, padres y madres; y aún no hemos terminado de construir lo que verán nuestros hijas e hijos, nuestras nietas y nietos, a quienes además les tocará derribar algunas otras barreras y construir los nuevos cimientos de una sociedad que finalmente mire hacia espacios libres de todo tipo de discriminación, inclusivos, accesibles, pacíficos, cómodos y seguros.

Los derechos humanos siempre han atravesado por esas rutas sinuosas y, cada vez, ante cualquier amenaza, surge una respuesta social que nos llena de esperanza y nos permite alcanzar logros como el que ahora presentamos. La promulgación de la "Política de Igualdad entre hombres y mujeres del TPMS y sus programas" dentro de una organización cultural y estatal que durante 50 años de existencia no había advertido de la importancia de este tipo de consignas, es un triunfo mayúsculo de sus gestores que merece agradecimiento, felicitación y celebración.

No menor agradecimiento debe otorgarse a la Fundación Justicia y Género, quiennos acompañó de manera altruista y entregada durante todo el trayecto. Haciendo de este tránsito un aprendizaje constante para nuestras personas funcionarias y una garantía de sostenibilidad y prosperidad para esta política y las demás por venir".

Fernando Rodríguez Araya
Director Ejecutivo
Teatro Popular Melico Salazar

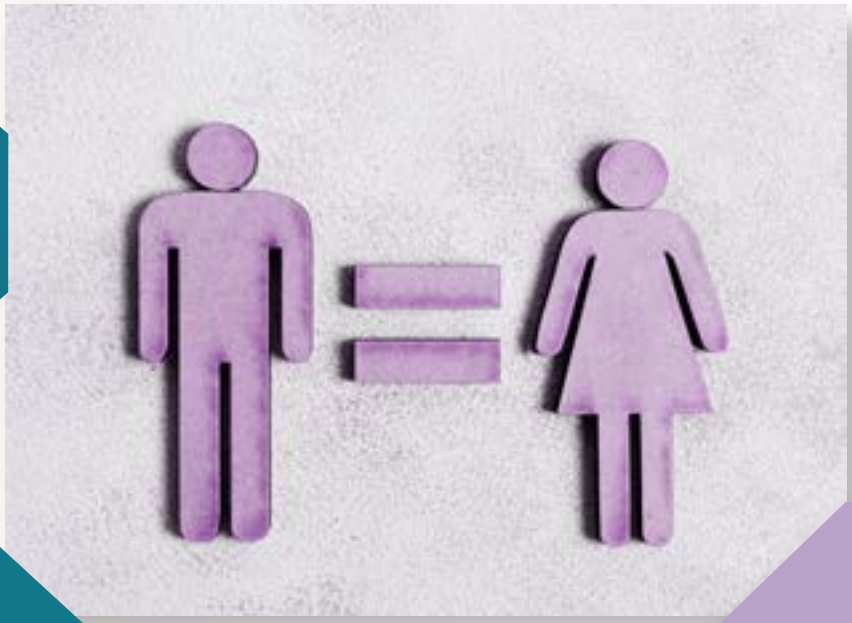
INTRODUCCIÓN

El Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos en cumplimiento de los tratados internacionales que obligan al Estado costarricense promover la igualdad entre mujeres y hombres aprueba la presente política que promueve la implementación de acciones concretas para garantizar los derechos humanos en el quehacer de la institución.

Para la elaboración de la presente política, se realizó un proceso constructivo participativo con el personal del Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos. Para ello, se construyó un marco jurídico, conceptual y filosófico que son las bases fundantes de los ejes estratégicos de la política.

El documento cuenta con los siguientes apartados:

1. Estado de la situación: batería de indicadores que buscan medir las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la institución y sus programas adscritos. Para ello, fue necesario realizar un sondeo mediante el uso de datos cuantitativos, como estadísticas y encuestas; así como datos cualitativos obtenidos de investigaciones bibliográficas, grupos focales, análisis documental, observaciones, entre otros.
2. Marco jurídico: obligaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres a nivel de los tratados internacionales de protección de los derechos humanos y la legislación interna relacionada con las funciones que realiza el Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos.
3. Marco filosófico: enfoques y principios que coadyuvan a la interpretación y aplicación de la presente política.
4. Los ejes estratégicos: objetivos de cada eje, alcances y lineamientos para promover la igualdad entre hombres y mujeres.
5. Glosario: desarrollo terminológico para uniformar criterios institucionales.



I. ESTADO DE LA SITUACIÓN

Fases de elaboración

Capacitación- acción

Se realizaron sesiones virtuales de capacitación sobre el análisis de género basadas en un proceso reflexivo sobre el contexto y la toma de conciencia de la realidad, para posteriormente transformarla. En este caso, la propuesta de transformación se basa en la transversalidad de género en la institucionalidad, a partir de políticas de igualdad y sus estrategias de acción.

Los temas abordados fueron:

1- Marco conceptual.
2- Marco filosófico.
3- Marco jurídico.

En esta fase, se elaboró participativamente el marco metodológico, y se construyeron las matrices de indicadores para elaborar la línea base del diagnóstico de género institucional.
Asimismo, se elaboraron los instrumentos de investigación y el plan de recolección de la información.

Recolección de información

Las personas informantes fueron personal de la institución (administrativo, docente, artístico, técnico y de mantenimiento y seguridad); estudiantes del TND y del TNT, artistas del sector independiente de la danza y el teatro.
Se aplicaron las siguientes técnicas:

- Grupos focales en los que participaron:
  - Docentes del Taller Nacional de Danza.
  - Docentes del Taller Nacional de Teatro.
  - Estudiantes del Taller Nacional de Danza y del Taller Nacional de Teatro.
  - Profesionales del sector independiente de la danza.
  - Profesionales de la Compañía Nacional de Danza.

- Encuesta:
  - Talento Humano.
  - Estudiantes del Taller Nacional de Danza y del Taller Nacional de Teatro.

- Entrevistas:
  - Área de Comunicación.
  - Comisión de Salud Ocupacional.
  - Promoción social.

- Análisis documental con el apoyo del equipo administrativo-institucional y de las direcciones de los programas de la institución.

Procesamiento de resultados y análisis de la Información

Posterior a la transcripción, se organizaron y analizaron los resultados de acuerdo con los indicadores de la línea base. Se elaboró el informe de resultados, el cual fue presentado, analizado y validado ante representantes de las diferentes instancias.

Seguidamente, se expone el Estado de la situación de las brechas de género entre hombres y mujeres que trabajan, estudian y producen en el Teatro Popular Melico Salazar de acuerdo con los ejes estratégicos institucionales y las categorías de talento humano, comunicación y accesibilidad.

a) ***Eje de formación:***

El Taller Nacional de Teatro (TNT) incorpora el principio de igualdad y no discriminación en su proceso de admisión, impactando a diversas poblaciones a través de sus diferentes programas de formación, tales como niñas y niños, mujeres y hombres indígenas y afrocostarricenses, personas de sectores vulnerabilizados; no obstante, se señala que la población con discapacidad es una población pendiente de cubrir.

El análisis respecto a la malla curricular, los materiales didácticos y la metodología de enseñanza, muestra que hay poca sensibilidad al género; no se reflexiona sobre el papel de hombres y mujeres en el quehacer de las artes escénicas, además se reproducen estereotipos y roles de género que se convierten en discriminaciones sobre el cuerpo del estudiantado.

Sobre las manifestaciones de violencia contra estudiantes, el 62,5 % afirma que en el TNT conoce a alguien que haya vivido alguna forma de violencia, de los cuales 25 % coinciden en que conocen a alguien que haya vivido acoso laboral; 12,5 %, acoso sexual; 12,5 %, emocional y el 12,5 %, físico. Agresiones perpetuadas por parte del personal docente, usuarios/as del servicio y personal administrativo. El 50 % del estudiantado afirma que no conoce los mecanismos de denuncia y el 50 % sí los conoce.

El Taller Nacional de Danza (TND) también incorpora el principio de igualdad y no discriminación en su proceso de admisión: dentro de la oferta de cursos libres cuenta con un curso para personas con discapacidad; además cubren población de niñas y niños, jóvenes y mujeres y hombre adultos.

Respecto al análisis sobre la malla curricular y la metodología de enseñanza, hay alta sensibilidad al género, se reflexiona y se deconstruyen estereotipos de género, la metodología de enseñanza respeta la diversidad de formas de aprender, es intergeneracional, inclusiva y respetuosa de los DDHH.

Sobre las manifestaciones de violencia contra estudiantes, el 100 % asegura que no ha vivido discriminación ni violencia, y una persona afirma que conoce a alguien del TND que vivió violencia física perpetuada por docente. El 82 % del estudiantado afirma que no conoce los mecanismos de denuncia ante situaciones de violencia.

b) ***Eje de fomento:***

Como parte de la razón de ser del Teatro Popular Melico Salazar de “fomentar y desarrollar las artes del espectáculo y la popularización de la cultura”, es a través de sus diversos programas que se impactan a diferentes poblaciones de la sociedad costarricense.

Con la articulación del TNT y del TND con los Centros Cívicos para la Paz, se impacta a niñas, niños y mujeres y hombres jóvenes, con sensibilización para la cultura de paz y la no violencia a partir de metodologías y procesos en coordinación con otros actores comunales e institucionales como el INAMU y las OFIM.

El TNT a través de su programa “Tírese al agua” promueve el acceso y disfrute de las artes escénicas en comunidades indígenas; con el curso “Promoción teatral” desarrolla talleres en distintas comunidades y con distintas poblaciones, facilitados por estudiantes, quienes con-

sideran no contar con las herramientas para asegurar realizar procesos creativos que sean respetuosos de los derechos humanos y la perspectiva de género desde la interseccionalidad.

A través de la Compañía Nacional de Danza y de la Compañía Nacional de Teatro, se tiene un vínculo con el sector artístico independiente, a través del cual no se incorporan los valores de derechos humanos y de género como transversales en el quehacer de los procesos de creación y producción.

c) ***Eje de producción:***

La producción artística de obras centralizadas de la CND incorpora en un 80 % temas relacionados con los derechos humanos; ciertamente, el transversalizar depende de que la persona creadora y la dirección sean sensibles al género y los derechos humanos. Así, no se cuenta con los datos de las coproducciones. En el caso de la CNT, no se cuenta con los datos de producciones centralizadas ni coproducciones.

La representación de hombres y mujeres en lo concerniente a la creación y la producción artística de la danza centralizadas de la CND en general es equilibrada: de las obras producidas del 2018 al 2022, el 43 % fueron realizadas por mujeres coreógrafas y el 57 % por hombres coreógrafos; el 55 % de las personas intérpretes eran mujeres y el 45 %, hombres.

d) ***Talento humano:***

Respecto al tema de capacitación, sobresalen tres hallazgos. El primero es que hay una serie de factores que inciden en el desinterés en capacitarse; el segundo, que 41,4 % del personal no ha recibido capacitación en el tema de derechos humanos y género frente a un 58,6 % que sí.

Ahora bien, del 41,4 % del personal que no se ha capacitado en género: el 33 % indica que la razón por la que no lo ha hecho es porque no han tenido la oportunidad de capacitarse en el tema, el 25 % afirma que la razón es porque no tienen interés y el 42 % tiene otras razones.

Sobre el tema de la conciliación laboral y familiar, se identificó una brecha de género relacionada con los cuidados. El 57 % de las mujeres y el 44 % de hombres que habían solicitado vacaciones lo hicieron para cumplir con obligaciones del hogar: cuidados de niñas y niños, cuidados de personas mayores o enfermas, imprevistos en el hogar (mantenimiento, reparaciones, etc.), respecto a un 43 % de mujeres y un 56 % de hombres que no lo hicieron con ese objetivo.

Se identificó que hay una alta prevalencia de estrés en el personal, el 72,4 % afirma que el trabajo que realiza le causa estrés y califican desfavorablemente las acciones institucionales para reducir el estrés.
En el ámbito de violencia, se evidenció que el personal de la institución ha sufrido diferentes manifestaciones como: violencia emocional, discriminación (por orientación sexual, por edad, por estereotipos de género respecto al cuerpo), acoso laboral y acoso sexual, y coinciden en que los mecanismos denuncia y resolución de conflictos no son eficaces.

e) ***Comunicación:***

La comunicación institucional externa e interna utiliza y promueve un lenguaje no sexista e inclu-

sivo; no refleja ni transmite los estereotipos y roles históricamente considerados adecuados para mujeres y hombres en una sociedad. Además, las piezas gráficas generalmente incluyen imágenes de mujeres, hombres, personas afrodescendientes, personas con discapacidad, las cuales se van rotando para fortalecer la comunicación con visión de género.

f) Accesibilidad:

Únicamente el edificio del TNT ha sido supervisado respecto a la accesibilidad del inmueble; para ello, se recomendó implementar ajustes para que cumpla con el diseño universal, establecido por la Ley 7600.
El personal encuestado del TPMS opinó favorablemente con respecto a las condiciones del espacio de trabajo: accesibles y saludables (cómodos, iluminados, limpios y ventilados). Igualmente, el estudiantado del TND y del TNT suscribe favorablemente las condiciones del lugar de estudio.

2. MARCO JURÍDICO

Derecho a la igualdad

- La Constitución de Costa Rica prescribe en el artículo 33 el derecho a la igualdad y no discriminación.
- El derecho a la igualdad y no discriminación de todos los seres humanos se encuentra reconocido en instrumentos de protección de los derechos humanos, tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
- Mujeres doblemente discriminadas por razones de etnia, edad, discapacidad, entre otras. El derecho a la igualdad se encuentra confirmado por el Estado en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convenio N.º 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes; Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas; la Convención de los Derechos del Niño/a y la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores.
- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres establece el derecho de las mujeres a vivir sin discriminación y bajo el principio de igualdad.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer determina la obligación de los Estados de adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica 2018-2030 establece en el eje “Cultura de los derechos para la igualdad” que se deben “[p]romover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país”. Además, se debe “fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado”.

Derecho a la cultura

- La Constitución Política de Costa Rica en su artículo 83 reconoce la obligación del Estado de proporcionar oportunidades culturales; en el artículo 89, determina como fines culturales de la República: el desarrollo artístico de la nación y el apoyo a iniciativas privadas para el progreso artístico.
- El derecho al goce y disfrute de la cultura es reconocido en instrumentos de protección de los derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Ameri-

cana de Derechos Humanos.

- El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho a la vida cultural, a beneficiarse de la protección correspondiente por razón de la producción artística y a respetar la actividad creadora.
- El Protocolo Facultativo de la Convención Americana de Derechos Humanos establece en el artículo 14 el derecho a los beneficios culturales, que incluye el derecho a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, a beneficiarse de las producciones artísticas, la difusión de la cultura y el arte; la libertad creadora y el fomento al desarrollo de las artes a nivel nacional e internacional.
- Los Estados parte de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 13 adoptan las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los aspectos de la vida cultural.
- Las personas mayores son reconocidas al derecho de la cultura en la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores. En su artículo 21, establece los derechos a participar en la vida cultural y artística, así como a compartir conocimientos y experiencias con otras generaciones; a la protección de la propiedad intelectual, el acceso preferencial a los servicios culturales, a contar con programas culturales para que puedan desarrollar su potencial artístico y reconocimiento de las diferentes expresiones artísticas.
- La Convención de los Derechos del Niño/a reconoce en el artículo 31 la importancia del derecho a la cultura y el arte conforme a la edad y la participación en la vida cultural y en las artes, con oportunidades apropiadas en condiciones de igualdad.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 30 reconoce el derecho de esta población a participar en la vida cultural, para lo cual se adoptan todas las medidas pertinentes para el acceso a los espacios donde se presentan las artes escénicas; a participar en la creación de las artes escénicas, así como a su potencial creativo y artístico.
- Los pueblos indígenas cuentan con el Convenio 169 de Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, el cual reconoce el derecho de la expresión artística y cultural de estos pueblos, a la protección de sus expresiones artísticas conforme sus identidades culturales.
    - La Política Nacional de Derechos Culturales (2014-2023) a través del eje estratégico “Participación efectiva y disfrute de los derechos culturales en la diversidad” establece como objetivo estratégico que se debe fortalecer la participación efectiva de las personas, grupos y comunidades, para avanzar en la construcción de una democracia cultural que reconoce la diversidad y promueve el disfrute de los derechos culturales”.

Derecho al trabajo

- El ordenamiento jurídico costarricense establece una serie de normas jurídicas que protege el derecho al trabajo y las garantías laborales. Estos derechos están consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos[1], Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales[2], Protocolo Facultativo de la Convención Americana de Derechos Humanos[3], entre otros.

---

1 Artículo 1 y 23

2 Artículo 6

3 Artículos 3 y 6

- El Estado costarricense ha ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos: C100 Igualdad de la Remuneración, C111 Discriminación en el Empleo, C102 Sobre Seguridad Social, C106 Descanso Semanal, C131 Salarios Mínimos, C134 Prevención de Accidentes, C145 Continuidad en el trabajo, Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, C159 Readaptación Profesional y Empleo a Personas Inválidas C160.
- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW, 1979), en su artículo 11, establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y a no sufrir de discriminación en la selección y reclutamiento de personal; el derecho a elegir libremente de profesión y empleo para romper con la división sexual del trabajo, igual salario a trabajo de igual valor, a la seguridad social, tal como jubilación, enfermedad, invalidez, vejez, etc.; a vacaciones pagadas, a la salud ocupacional y salvaguardia de la función reproductiva, a que no se discrimine por razones de matrimonio, maternidad, despidos por maternidad, gozar de la licencia de maternidad, servicios de cuido para hijos e hijas, protección durante el embarazo, entre otros aspectos.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994) aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA), reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. El artículo 1 establece que las normas se aplican en el ámbito del trabajo; en su artículo 2, determina que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo, a la no discriminación en la selección y reclutamiento de personal; a igual salario a trabajo de igual valor, derecho a sindicalizarse, a capacitación y formación profesional, a la rehabilitación profesional, entre otros derechos.
- La Convención Interamericana para la Protección de las Personas Mayores establece en su artículo 18 el derecho al trabajo digno y decente, a la igualdad de oportunidades y de trato respecto a los otros trabajadores; impide la discriminación laboral, promueve programas y medidas que faciliten la transición gradual a la jubilación; prescribe que las condiciones de trabajo y horarios sean adecuados a las necesidades y características de la persona mayor, así como la capacitación y el acceso a los mercados laborales.

Libertad artística

- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 19, establece el derecho a la libertad de expresión artística. El ejercicio de este derecho entraña deberes y responsabilidades especiales que se pueden restringir siempre y cuando estén expresamente fijadas por la ley.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 13, establece que la libertad artística no se puede restringir por controles oficiales o particulares; los espectáculos públicos deben ser sometidos por la ley de censura en casos de apología del odio hacia cualquier población.
- Las artes escénicas deben promover modificación de los patrones socioculturales para eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias de la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.
- Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece la obligación de los Estados parte de modificar los patrones socioculturales que promueven la violencia contra las mujeres.

Políticas públicas

- La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece la obligación de los Estados a contar con políticas públicas

encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer.

- Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres determina la necesidad de promulgar políticas públicas para garantizar la vida libre de violencia para las mujeres.

3. ENFOQUES

1 Derechos Humanos

- Promover, cumplir y proteger los valores establecidos en los Derechos Humanos, con el fin de erradicar la desigualdad, discriminación y violencia generada por las relaciones desiguales de poder en las artes escénicas.

2 Generacional

- La interpretación e implementación de la presente política toma en consideración el análisis del tiempo y espacio de las relaciones intergeneracionales e intrageneracionales, conforme a contextos históricos, sociales, económicos, políticos y culturales determinados, tomando en cuenta los ciclos de vida, roles, acciones e imaginarios simbólicos que las personas establecen con sus entornos, la sociedad y sus instituciones.

3 Género

- Se debe tomar en cuenta las relaciones desiguales de poder, generadas por el sistema patriarcal que asigna roles y estereotipos sociales, que generan prejuicio, que discriminan y violentan por razones de identidad de género o expresión de género en las artes escénicas.

4 Igualdad

- La implementación de la presente política debe tomar en consideración la igualdad sustantiva que parte del trato no diferenciado en condiciones semejantes; o el trato diferenciado cuando sea justificado, objetivo y razonable para asegurar la igualdad de oportunidades.

5 Intersectorial

- Las instituciones artísticas requieren del trabajo conjunto y de la colaboración de diversas instituciones, especialmente cuando se enfrentan a creaciones artísticas complejas que requieren articulación y especialización en diversas áreas.

Interseccional

- Se debe tomar en consideración el acceso al derecho a la cultura conforme a sus identidades genéricas, etarias, étnicas, diversidades sexuales, condiciones económicas, estatus migratorio, condiciones de discapacidad, entre otras.

4. EJES ESTRATÉGICOS

Línea estratégica 1: eje de formación

Objetivo

Promover espacios de enseñanza de las artes escénicas libres de discriminación.

Alcance

Procesos de formación del Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos.

Líneas de acción

- Contar con procesos de admisión en la formación de las artes escénicas libres de discriminación.
- Incorporar en programas curriculares los principios fundantes de los derechos humanos, como la libertad artística, la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencia contra las mujeres.
- Transversalizar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los procesos de formación de las artes escénicas.
- Desarrollar metodologías inclusivas en las enseñanzas de las artes escénicas.
- Erradicar manifestaciones de violencia contra las mujeres, por orientación sexual, estereotipos de género y discapacidad en los espacios de formación de las artes escénicas.
- Implementar adecuaciones curriculares para facilitar el acceso a los procesos de formación de las artes escénicas.

Línea estratégica 2: otorgar servicios en espacios accesibles, cómodos, seguros

Objetivo

Brindar los servicios del Teatro Popular Melico Salazar y de los programas adscritos en espacios accesibles, cómodos y seguros.

Alcance

Espacios del Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos.

Líneas de acción

- Presentar los espectáculos de las artes escénicas en espacios accesibles y cómodos para las personas con discapacidad, personas mayores, niñas/os y población con necesidades diferenciadas.
- Contar con espacios adecuados para el desarrollo de la creatividad en las artes escénicas.
- Señalizar los inmuebles conforme a las normas internacionales de información y comunicación.
- Garantizar la seguridad ocupacional conforme a las normas nacionales e internacionales en los espacios del Teatro Popular Melico Salazar y los programas adscritos.
- Cumplir con las reglas de la salud ocupacional para el personal y personas usuarias de los servicios que se ofrecen.

Línea estratégica 3: igualdad en la gestión del talento humano y la administración

Objetivo

Cumplir el derecho a la igualdad en la gestión del talento humano.

Alcance

Políticas y acciones institucionales dirigidas a la gestión del talento humano del Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos.

Líneas de acción

- Fortalecer el talento humano transversalizando la perspectiva de género.
- Incorporar sistemas de captación, selección, contratación e inducción del personal libres de discriminación.
- Promover una cultura organizacional y social libre de discriminación y violencia.
- Promover programas reducción de estrés que contemplen la protección y autocuido con visión de género y generacional, para reducir los niveles de estrés que afronta el personal.
- Establecer programas de formación continua para promover los talentos y las competencias del personal desde una perspectiva de género.

- Transversalizar la perspectiva de género en las políticas, planes y programas institucionales.

- Contar con sistemas de información para la toma de decisiones que incorporen la perspectiva de género.

- Revisión y propuestas de mejoras respecto al procedimiento por acoso sexual, acoso laboral y otras formas de manifestaciones de violencia basada en género.

- Dar a conocer procedimientos de atención de denuncias y sanciones de las denuncias por acoso sexual, acoso laboral y otras formas de manifestaciones de violencia basada en género.

- Prevención, sanción y erradicación de la violencia basada en género, orientación sexual, acoso sexual, acoso laboral.

Línea estratégica 4: comunicación accesible, comprensible y pertinente

Objetivo

Facilitar la comunicación e información en formatos accesibles, comprensibles, pertinentes y con un lenguaje inclusivo.

Alcance

Comunicación interna y externa del Teatro Popular Mélico Salazar.

Líneas de Acción

- Continuar incorporando el enfoque de género en la comunicación institucional.

- Informar en formatos accesibles y comprensibles tomando en consideración edad, etnia y discapacidad.

- Desarrollar campañas sobre la igualdad y no discriminación en el quehacer de las artes escénicas.

Línea estratégica 5: creación artística de las artes escénicas

Objetivo

Promover la creación y producción artística con perspectiva de género e interseccionalidad.

Alcance

Creación y producción artística del Teatro Popular Mélico Salazar y sus programas adscritos.

Líneas de acción

- Fortalecer las manifestaciones de las artes escénicas con perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad.
- Promover los derechos humanos y la igualdad de género en procesos creativos de artes escénicas.
- Utilizar las artes escénicas para promover cambios en los patrones socioculturales patriarcales.

Línea estratégica 6: fomento

Objetivo

Incorporar los principios de los derechos humanos en las acciones del Eje de Fomento.

Alcance

Programas del eje de fomento del Teatro Popular Melico Salazar y sus programas adscritos.

Líneas de acción

- Dirigir los programas del eje de fomento a poblaciones en condición de vulnerabilidad por razones de edad, discapacidad, etnia, diversidad sexual, estatus migratorio, condición económica, entre otras.
- Diseñar programas de fomento que promuevan los principios fundantes de los derechos humanos.
- Medir el impacto en los cambios socioculturales machistas de los programas de fomento.

Implementación, monitoreo y evaluación

Para la implementación de la presente política, se establece un mecanismo para la igualdad entre mujeres y hombres con representantes de las diferentes instancias que forman parte del Teatro Melico Salazar.

Dicho mecanismo es coordinado por la representación de Recursos Humanos de la institución quien convoca a reuniones para monitorear, dar seguimiento y evaluar el plan de acción de la política.

El plan de acción debe estar vigente tres meses después de aprobada la política que incorpora sus acciones en el plan institucional, y, a su vez, en los planes operativos anuales. Tiene una duración de cinco años, para lo cual se hace una evaluación de sus avances, que son la base para cualquier ajuste que requiera la política.

El mecanismo de implementación tiene la responsabilidad de monitorear su cumplimiento. Para esto último, debe desarrollar herramientas de monitoreo y evaluación que midan los avances de su evolución, mediante la presentación de informes anuales a las autoridades del Teatro, así como a la sociedad civil. Además, tiene la potestad de sugerir a las máximas autoridades del Teatro Melico Salazar reformas a la presente política, para lo cual debe aportar la respectiva justificación.

Glosario

Accesibilidad (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad): medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Comunicación: los lenguajes, la visualización de textos, el braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso (artículo 2, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Discapacidad: deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (artículo 1 Convención Interamericana contra todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad).

Discriminación: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados parte.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra (artículo 1, Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia).

Discriminación contra la mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer [CEDAW]).

Diseño universal (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad): diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Equidad de género: "la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres"[4].

Género: conjunto de prácticas, actitudes, roles, representaciones, valores y expectativas de comportamiento que las sociedades construyen, partiendo de las diferencias sexuales,

4 https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf

anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres. Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas (Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos).

Ginopia: imposibilidad de ver lo femenino o la invisibilización de la experiencia femenina[5].

Identidad de género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento; esta incluye la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos (Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos).

La igualdad sustantiva: "modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. El objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer" (Recomendación 25 del Comité de la CEDAW).

Insensibilidad de género: incapacidad a percibir los distintos lugares que ocupan hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder que detentan por ser hombres o por ser mujeres.

Interseccionalidad: herramienta indispensable para el análisis con enfoque de género, ya que aborda las múltiples discriminaciones y ayuda a entender la manera en que la pertenencia a múltiples categorías o condiciones sociales (sexo, etnia, condición económica, social, edad, discapacidad, entre otros) influye sobre el acceso a derechos y oportunidades. En este sentido, el análisis interseccional tiene como objetivo revelar la diversidad de condiciones y contextos en los que estamos inmersas las personas, y permite exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia.[6]

Lenguaje (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad): el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.

Niña o niño: todo ser humano menor de dieciocho años, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad (artículo 1, Convención de los Derechos del Niño/a).

Orientación sexual: atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas o sexuales con estas personas (Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos).

Perspectiva de Género: herramienta que analiza las relaciones desiguales de poder basadas en el sexo y en la construcción genérica de lo masculino y lo femenino producto del sistema patriarcal que produce discri-

5 Facio, Alda. (2022). *Cuando el género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. Fundación Justicia y Género

6 Manual de Lenguaje Inclusivo del Ministerio Público de Guatemala

minación, subordinación y violencia contra las mujeres de distintas edades, etnias o razas, condiciones socioeconómicas, discapacidades, preferencias sexuales, ubicaciones geográficas, etc., y contra hombres disidentes o excluidos de las masculinidades patriarcales.

Roles de género: normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a mujeres y hombres. A menudo, los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente, tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.[7]

Sexo: diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas, sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer-hombre (Opinión Consultiva 24/17 Corte Interamericana de Derechos Humanos).

Sexismo: creencia fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones que toma al hombre como modelo de lo humano (desde la creencia consciente o inconsciente de la superioridad del sexo masculino). De esta manera, lo masculino es central a la experiencia humana mientras que lo femenino es marginal[8].

Sobregeneralización: análisis de la conducta del sexo masculino que presenta los resultados, el análisis o el mensaje, como válidos para ambos sexos.[9]

Transversalización de la perspectiva de género: estrategia que permite incluir el enfoque de género en todas las esferas y niveles de la gestión pública, desde la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto. Su objetivo final es lograr la igualdad de género. Es el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y a todo nivel. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales para evitar que se perpetúe la desigualdad entre mujeres y hombres. [10]

Violencia contra la mujer: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Artículo 1, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belém do Pará).

---

7 *ONU Mujeres. (2017). Glosario de Igualdad de Género. Recuperado de https://trainingcentre.unwomen.org/*

8 Alda Facio "Cuando el Género Suena Cambios Trae" Fundación Justicia y Género, San José 2022.

9 Alda Facio "Cuando el Género Suena Cambios Trae" Fundación Justicia y Género, San José 2022.

10 Lamas, Marta. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Revista Cuicuilco Vol. 7 No. 18. México: Escuela Nacional de Antropología e Historia de México.