



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

TEATRO REGIONAL DEL MAULE

INDICE

A. PRESENTACIÓN	3
B. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO	4
C. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL	10
D. MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	11
E. CONCEPTOS GENERALES	11
F. RESULTADOS ESPERADOS	14
G. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE 2023-2026	14
H. ANEXO: PRINCIPALES CONCEPTOS Y DEFINICIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO FUENTE (UNESCO)	17

A. PRESENTACIÓN

La igualdad de género significa velar por que las mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ disfruten en pie de igualdad del derecho a acceder, participar y contribuir a la vida cultural, en todo tipo de espacios. El enfoque de la UNESCO para promover la igualdad de género en la vida cultural se basa en un compromiso con los derechos culturales y la diversidad cultural, y se rige por el marco internacional de derechos humanos. Es más, la experiencia sobre el terreno y la investigación han demostrado de qué manera las relaciones entre hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ intervienen en la transmisión de los conocimientos y las competencias culturales, la protección y salvaguardia del patrimonio, y la aparición y el fortalecimiento de sectores culturales y creativos vigorosos.

Con la confección y desarrollo de Políticas y documentos regulatorios, se intentará hacer frente a los desafíos existentes para alcanzar la igualdad de género en la vida cultural. Esos desafíos incluyen, entre otros, la atribución de un valor desigual a las funciones de las mujeres y los hombres en la protección y la transmisión del patrimonio (material e inmaterial); la desigualdad de oportunidades para que las mujeres y personas LGTBIQ+ compartan su creatividad a nivel público; el “techo de cristal” que impide a las mujeres y personas LGTBIQ+ llegar a puestos de alta dirección o participar en los procesos de adopción de decisiones; los estereotipos negativos y las limitaciones a la libertad de expresión por razón de género; y problemas específicos de género para acceder a capacitación técnica y empresarial, así como a recursos financieros.

Además, las limitaciones en el conocimiento sobre la manera de integrar significativamente las cuestiones de género en la salvaguardia del patrimonio y la escasa disponibilidad de datos desglosados por sexo restringen el potencial de las políticas culturales para reducir esas desigualdades y velar por que las mujeres, los hombres y personas LGTBIQ+ disfruten y se beneficien en pie de igualdad del patrimonio y la creatividad.

El intercambio de conocimientos sobre la igualdad de género dentro del sector aumentará gracias al Grupo de Enlace de las convenciones relativas a la cultura y a la gestión del conocimiento de las actividades relacionadas con el género, lo que incluirá el desglose de datos por sexo.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), señala que para garantizar el ejercicio de los derechos es necesario que el Estado se abstenga de realizar acciones que podrían obstaculizar el ejercicio de derechos, pero también que tome medidas que permitan asegurar dicho ejercicio. Así, a través de la implementación de esta Política, el Teatro Regional del Maule, tiene como propósito evitar toda práctica que interfiera con el pleno ejercicio de los derechos de las personas, esperando contribuir a la generación de una cultura de derechos humanos en el conjunto de su red de protección de derechos.

B. MARCO CONCEPTUAL DE LA TEMÁTICA DE GÉNERO

1. Contexto Regulatorio internacional

La decisión y convicción institucional de la relevancia de contar con una política de género transversal en el Teatro Regional del Maule, se apoya – entre otros elementos - en un contexto internacional marcado por orientaciones de organismos internacionales para avanzar en políticas públicas en igualdad de género, así como experiencias de otros países del mundo. En esta sección se destacan los elementos centrales de este contexto internacional que dan sentido a nivel global de la política institucional de género del Teatro Regional del Maule.

El año 2019, la Relatoría sobre los derechos de las personas LGTBI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos publicó el documento “Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas”.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante "Comisión Interamericana", "Comisión" o "CIDH") ha monitoreado, en los últimos años, la situación de los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas, o cuyos cuerpos varían del estándar corporal femenino y masculino. Durante este período, la Comisión conoció sobre los desafíos enfrentados por las personas lesbianas,

gay, bisexuales, trans e intersex (en adelante "LGBTI") en las Américas, y, sobre todo, la alarmante realidad de la violencia generalizada en su contra. La CIDH, además de haber llamado la atención sobre el prejuicio y la discriminación estructurales en las sociedades de la región, también hizo una serie de recomendaciones a los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (en adelante "OEA"), con la finalidad de proteger la integridad física y psicológica de las personas LGBTI, así como impulsar el reconocimiento de sus derechos.

2. El contexto general del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH)

Uno de los objetivos principales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (en adelante DIDH) es otorgar una esfera de protección a todas y cada una de las personas. A través de la aceptación de sus tratados consagra catálogos de derechos humanos que deben ser respetados y garantizados por el Estado frente a todo individuo sujeto a su jurisdicción. La evolución política y social de la comunidad internacional ha mostrado nuevas facetas desde la denominada "era de los derechos humanos" que se inicia en 1948, principalmente influenciada por los hechos ocurridos durante el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial. Los actuales instrumentos internacionales sobre derechos humanos abordan la situación específica que viven los distintos grupos en condición de vulnerabilidad o necesidades específicas; sus regulaciones han trascendido las protecciones civiles y políticas para enfrentar las desigualdades sociales y el esquema de titularidad individual se ha abierto a formas colectivas de atribución y ejercicio de derechos. Desde la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) se han negociado en las Naciones Unidas cerca de sesenta tratados y declaraciones sobre derechos humanos. Entre ellos, los acuerdos más amplios y jurídicamente vinculantes son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Chile es Estado miembro fundador de la Organización de las Naciones Unidas desde 1945, habiendo ratificado los principales tratados internacionales de derechos humanos, con la excepción del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (solo firma en 2009) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (solo firma en 2001)

Véase la lista de tratados universales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte.

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

3. El principio de igualdad y no discriminación en el DIDH

Como sabemos, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Es considerado un principio de orden transversal y se encuentra consagrado en los diversos instrumentos internacionales desde la Carta de las Naciones Unidas hasta los principales tratados de derechos humanos, incluyendo los específicos denominados de las mujeres.

En este sentido, la DUDH consagra en su Art. 1 que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", y en su Art. 2 dispone que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Este principio de igualdad exige que los derechos enunciados en los distintos instrumentos se reconozcan a todas personas sin discriminación alguna y que los Estados velen porque sus leyes, políticas y programas no sean discriminatorios.

Junto a lo anterior, el Comité de Derechos Humanos en su Observación General número 18, precisó que el término "discriminación", tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En materias específicas de derechos humanos de las mujeres, Chile suscribió tratados tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer² (1979), conocido por sus siglas en inglés CEDAW y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Para” en 1994, entre otras.

4. La Organización de Naciones Unidas (ONU)

En septiembre del año 2015, Naciones Unidas adoptó, formalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs, por su sigla en inglés), los que formulan metas mundiales que plantean un horizonte común a las iniciativas acordadas por los diferentes países que la integran, fijando objetivos a cumplir al 2030

Estas metas conforman un conjunto de 17 objetivos de desarrollo orientados a reducir la pobreza global, el hambre, la desigualdad y a enfrentar desafíos medioambientales. Entre los objetivos, destaca el Objetivo N° 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Este objetivo general, se materializa a través de otros objetivos específicos,

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social, así como la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Naciones Unidas ha hecho este llamado a todos los países miembros, a objeto que dichos objetivos sean considerados dentro de sus estrategias de desarrollo. Chile ha adoptado este marco de acción estratégica dentro de su agenda pública y social para fortalecer la agenda de desarrollo sostenible de la ONU.

5. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

UNESCO tiene como una de sus dos prioridades globales la igualdad de género, y al respecto, afirma que no solo es un derecho humano fundamental, sino que también es necesario para la creación de sociedades sustentables y pacíficas.

De la misma forma se señala que la participación total y equitativa de las mujeres es vital para asegurar un futuro sostenible, porque:

- Los roles de género son creados por la sociedad y se aprenden de una generación a otra.
- Los roles de género son constructos sociales y se pueden cambiar para alcanzar la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres.
- Empoderar a las mujeres es una herramienta indispensable para hacer avanzar el desarrollo y reducir la pobreza.
- Las desigualdades de género socavan la capacidad de las niñas y mujeres de ejercer sus derechos.
- Asegurar la igualdad de género entre niños y niñas significa que ambos tienen las mismas oportunidades para acceder a la escuela, así como durante el transcurso de sus estudios.

6. Ley 21.120 Reconoce y da protección al derecho de la identidad de género

Con fecha 10 de diciembre de 2018, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°21.120 que “Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género”. La normativa tiene como objetivo dar respuesta a un gran problema que las personas trans en Chile han debido enfrentar por años: la falta de reconocimiento legal de su identidad de género cuando no corresponde con el sexo asignado al nacer. La falta de reconocimiento legal de la identidad de género trae como consecuencia una serie de afectaciones a distintos derechos y de ahí la importancia de esta legislación y su entrada en vigencia.

En su artículo 3°, la ley establece una garantía específica derivada de la identidad de género, referida a que toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género, una vez realizada la rectificación de su partida de nacimiento. La Ley refiere expresamente a esta garantía en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad, además de las imágenes, fotografías, soportes digitales, datos informáticos o cualquier otro instrumento con los que las personas figuren en los registros oficiales.

Posteriormente el artículo 4° establece garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género, regulando que toda persona tiene derecho a:

- Al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género, entendida como: “la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos”;
- A ser reconocida e identificada conforme a su identidad y expresión de género en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad respecto del nombre y del sexo, incluyendo asimismo las imágenes, fotografías, soportes digitales, datos informáticos o cualquier otro instrumento con los que las personas figuren en los registros oficiales.
- Al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible.

Los principios relativos al derecho a la identidad de género, desarrollados en el artículo 7 de la ley, refieren a:

- a) Principio de la no patologización;
- b) Principio de la no discriminación arbitraria;
- c) Principio de la confidencialidad;
- d) Principio de la dignidad en el trato;
- e) Principio de interés superior del niño;
- f) Principio de la autonomía progresiva.

C. ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL

A nivel de nuestro país, resulta relevante comprender la importancia de contar con una política institucional de equidad de género en nuestro Teatro Regional, en el marco de su participación como entidad privada, donde el Ministerio de las culturas, las artes y el patrimonio, ha relevado la tarea de transversalizar el enfoque de género en todas las instituciones que desarrollan actividades culturales a lo largo del país.

Si bien no existen normativas internacionales específicas sobre las diversidades sexuales y de género que hayan sido ratificadas por Chile, al afirmarse la igualdad de derechos de todas las personas y grupos, sin discriminación de ningún tipo, éstas se hacen completamente extensibles a las personas LGBTIQ+

En la práctica, las personas cisgénero (aquellas que se identifican con el sexo que les fue asignado al nacer) no tienen problemas relacionados con su nombre y sexo legal en las distintas esferas de su vida. Sin embargo, la realidad de las personas LGTBIQ+ es muy distinta, y deben enfrentar una serie de obstáculos para que se respeten de manera efectiva sus derechos.

Principios de Yogyakarta

Los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, más conocidos como los “Principios de Yogyakarta”, son un conjunto de recomendaciones que buscan orientar de manera específica la interpretación y aplicación de las normas del derecho internacional de los

derechos humanos, para evitar los abusos y dar protección a las sexualidades y géneros diversos. Chile se comprometió a aplicarlos al aceptar la recomendación 96.28 de los Países Bajos, en el Primer Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, realizado el día 8 de mayo de 2009.

Los Principios de Yogyakarta establecen estándares básicos para que los Estados promuevan y resguarden los derechos humanos de las personas LGBTQ+. Además, entregan recomendaciones a otros actores, como los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales y las agencias financiadoras.

D. MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

Un hito fundamental en el desarrollo de las políticas de género en Chile, fue la creación en el año 1991 del Servicio Nacional de la Mujer (en adelante SERNAM y hoy SERNAMEG), cuya labor se ha focalizado en la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y a los espacios de toma de decisiones, la erradicación de la violencia contra las mujeres, la mejora de su calidad de vida y el término de los estereotipos de género que se enseñan en la familia, en la escuela y a través de los medios de comunicación social. El SERNAMEG se encuentra desarrollando documentos oficiales tales como los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que fijan estrategias y objetivos en materias de equidad de género, así como también ha sido activo en proponer a las diferentes instituciones del sector público y privado Programas de Mejoramiento de Gestión (PMG) para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.

E. CONCEPTOS GENERALES

1. GÉNERO Y ENFOQUE DE GÉNERO

El Género es una construcción social y cultural que otorga o resta atributos, roles, deberes y obligaciones diferenciadas a hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ y de esta manera identifica y respeta diferencias en contextos específicos.

El Enfoque de Género supone una forma de observar la realidad que permite identificar los diferentes roles, acciones y actividades que realizan las personas y que derivan en

asimetrías, desigualdades y relaciones de poder derivadas de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos culturales específicos. Ayuda a reconocer las causas que producen desigualdades e inequidades y a formular mecanismos para superarlas. El enfoque de género contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y resulta aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc.

La Perspectiva de Género es un enfoque destinado a mejorar la eficacia social de las intervenciones y distintos programas y acciones existentes, y reconoce dos hechos relevantes a la hora del diseño y evaluación de políticas sociales: primero, la existencia de prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos según género y edad, que deberán estar presentes en los diagnósticos de necesidades; y en segundo lugar, el hecho de que las políticas públicas tienen efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ en sus distintas edades.

2. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad de género es un principio que comenzó a ser utilizado en Chile bajo la denominación equidad de género, en el año 2007 con la promulgación de la Ley de Reforma al Sistema de pensiones, pero que tuvo como antecedente la reforma constitucional de 1999 que modificó el Art. 19 n°2 señalando que: “hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo en cierta forma vino a reafirmar la idea que todas las personas, sin distinción de sexo tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y a la sociedad en su conjunto. Por cierto, no basta consignar la igualdad en la ley si ésta no se materializa en los hechos. No basta con igualdad formal, sino que es necesario avanzar a una igualdad real. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y todo espacio social.

Así entonces, en la actualidad, la igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+, se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que deban convertirse en iguales, sino que implica que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si son hombres, mujeres o personas LGTBIQ+.

Asimismo, incorpora la idea de que todos los seres humanos, hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la Equidad de Género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ de acuerdo a sus respectivas necesidades. En efecto, la equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir desigualdades de origen basadas en el sexo y en las asimetrías en cada género; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En términos simples, la equidad de género busca enfrentar las brechas y barreras atribuibles a las diferencias cultural y socialmente creadas y sostenidas, lo que permite avanzar en la igualdad de género.

3. JUSTIFICACIÓN PARA UNA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE

El análisis con perspectiva de género en el mundo de las artes y la cultura, no es nuevo y se ha tornado un tema de creciente importancia en todo el mundo. Desde hace casi 40 años la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Comisión Económica y Social ha visibilizado la situación de desigualdad y disparidad de oportunidades entre hombres, mujeres y hoy también de las personas LGTBIQ+.

F. RESULTADOS ESPERADOS

1. Reconocimiento creciente de las contribuciones de las mujeres y personas LGTBIQ+ a la vida cultural mediante una mayor promoción, la mejora en la recopilación de datos y la gestión del conocimiento.
2. Ampliación y fomento de los horizontes creativos de las mujeres y personas LGTBIQ+.
3. Políticas culturales que respeten la igualdad de género, los derechos y la libertad de expresión de la mujer y personas LGTBIQ+, y garanticen su acceso a puestos y procesos de decisión.
4. Mejora del acceso de las mujeres y personas LGTBIQ+ a la vida cultural, incluidos el patrimonio cultural, la capacidad de expresión creativa y el disfrute de bienes y servicios culturales, y de su participación en ello.

G. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE 2023-2026

La Política de Equidad de Género del teatro Regional para el período 2023-2026 se enmarca en nuestra misión institucional, integrando su contenido y alcance al marco normativo y regulador del quehacer nacional.

Está conformada por cuatro elementos centrales:

1. Misión; que identifica y manifiesta el propósito del Teatro Regional del Maule, su razón y deber ser en virtud de entregar permanentemente un servicio de excelencia y alta calidad, potenciando los distintos componentes culturales de la región del Maule.
2. Visión; que enuncia la aspiración de largo plazo indicando qué queremos llegar a ser y nos permite inspirar y motivar a los y las integrantes de la institución a sentirse identificados y comprometidos con este horizonte, para enfocar los esfuerzos en una misma dirección.
3. Objetivo General; que identifica claramente el resultado central que se espera lograr en el plazo establecido –hasta el 2026-, entrega orientación y la posibilidad de definir los

lineamientos estratégicos ligados a la acción.

4. Alcance; que identifica claramente qué procesos y quienes se ven afectados por la política.
5. Ejes Estratégicos; que definen líneas de trabajo prioritarias para llevar adelante la visión y el objetivo planteado. Cada eje tiene, a su vez, objetivos que son todo lo que desea alcanzar para cada eje en el plazo propuesto (2023-2026)

G.1 MISIÓN INSTITUCIONAL DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE

El TRM es el mayor proyecto cultural de la región. Trabajamos por el desarrollo del arte y la cultura mediante programas y eventos artístico-culturales de excelencia, abarcando todos los segmentos socioeconómicos de la comunidad. Contamos con una programación y cartelera diversificada que hacen del TRM “un espacio para todos”. Ofrecemos las mejores condiciones de infraestructura y equipamiento ubicados en una privilegiada posición geográfica en el centro del país. Somos líderes en Chile y damos pasos seguros para abrirnos a mercados internacionales.

G.2 VISIÓN DEL TEATRO REGIONAL DEL MAULE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ser la organización artístico cultural regional, líder en el desarrollo y difusión de un proyecto sociocultural de excelencia en Chile, con modelo de gestión autónomo, inserto en una red y circuito artístico-cultural internacional, con equidad de género, considerando brechas, barreras e inequidades que enfrentan hombres , mujeres y personas LGTBIQ+ en estos ámbitos.

G.3 OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Lograr mayor equidad de género en el Teatro Regional del Maule, través de acciones que enfrenten y suavicen brechas, barreras e inequidades.

G.4 ALCANCE DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Esta Política involucra tanto a usuarios como a todo el personal del Teatro regional del Maule, elencos, artistas y personal externo, a través del cumplimiento de nuestra misión institucional.

G.5 EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Teatro Regional se fundamenta en ejes estratégicos, incentivando y cautelando la no discriminación de género, la cual busca eliminar las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual que excluyen o restringen el goce y ejercicio de los derechos humanos.

1. Impulsar el desarrollo de una institucionalidad y el cumplimiento de un cuerpo normativo aplicable a todas las instancias de la organización, para resguardar los compromisos y principios de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en coherencia con la Política de Equidad de Género del Teatro Regional.
2. Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los procesos de gestión de personas, para disminuir las brechas entre hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ en todos los procesos organizacionales y estamentos de la empresa, y propiciar un espacio laboral seguro, equitativo y sin discriminación.
3. Generar e Impulsar medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, así como detectar y prevenir la violencia intrafamiliar, para concientizar conductas que atenten contra la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todas las trabajadoras y los trabajadores, y fortalecer el respeto, la confianza, la salud y la seguridad en las relaciones laborales en el Teatro Regional.
4. Incorporar lenguaje inclusivo y diverso en la gestión de las comunicaciones y relaciones laborales de la Institución, para reforzar el compromiso y la consistencia con la equidad de género y la conciliación; como una forma de promover el trato respetuoso, equitativo, promoviendo la eliminación de sesgos y discriminaciones en el Teatro Regional.
5. Implementar un sistema de gestión de la equidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como una herramienta de transformación cultural, que involucre y comprometa a cada una de las personas de la organización y establezca indicadores medibles que orienten y fortalezcan la toma de decisiones, para el mejoramiento continuo de los procesos.
6. Impulsar y facilitar la participación de todos los miembros de la Institución en instancias de conversación para la toma de decisiones, implementación y evaluación de programas, objetivos y resultados que materialicen el cumplimiento de los ejes estratégicos.
7. Difundir y promover que contratistas, proveedores, artistas, elencos externos y público en general conozcan y compartan los compromisos del Teatro Regional del Maule con la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ANEXO : PRINCIPALES CONCEPTOS Y DEFINICIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE (UNESCO)

Género:

¿Qué es?

- El significado social que se otorga al hecho de ser mujer u hombre.
- Las características sociales –no las diferencias biológicas– que se utilizan para definir a una mujer o a un hombre.

¿Cómo actúa?

- Define los límites de lo que las mujeres y los hombres pueden y deben ser y hacer.
- Configura y determina el comportamiento, los papeles, las expectativas y los derechos de las mujeres y los hombres.
- Establece pautas, normas, costumbres y prácticas.

Sexo: Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

Equidad de género: A menudo se necesitan medidas específicas que compensen las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres sean iguales en otros sentidos. Estas medidas (medidas especiales de carácter temporal), como la discriminación positiva, pueden hacer necesario que se dé un trato diferente a las mujeres y los hombres a fin de obtener un resultado de igualdad. La equidad conduce a la igualdad.

Igualdad de género: Las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el goce pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.

Consiste en que la sociedad valore de la misma manera tanto las semejanzas como las diferencias existentes entre mujeres y hombres y los diferentes papeles que desempeñan.

Análisis de género: Evaluación encaminada a comprender las diferencias y las semejanzas entre las mujeres y los hombres en lo que respecta a sus experiencias, conocimientos, condiciones, necesidades, acceso a los recursos y control sobre ellos, y acceso a los beneficios del desarrollo y facultades de adopción de decisiones. Es un elemento decisivo para lograr una planificación y programación en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y tiendan a transformar las relaciones entre hombres y mujeres.

Datos desglosados por sexo: Datos recopilados y presentados por separado sobre hombres y mujeres.

Paridad de género: Concepto numérico relativo a la representación y la participación. Elemento necesario, pero no suficiente, para lograr la igualdad de género.

Discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Empoderamiento: Proceso individual y colectivo por el que las mujeres y los hombres fijan el rumbo de su vida, determinan sus propias prioridades, adquieren capacidades, cobran confianza en sí mismos, resuelven problemas y afianzan su autonomía.

La división del trabajo entre hombres y mujeres

es el resultado del modo en que cada sociedad distribuye el trabajo entre los hombres y las mujeres en función de lo que se considera conveniente o apropiado para cada género.

Integración de la mujer en el desarrollo.

El objetivo de este enfoque es integrar a la mujer en el proceso de desarrollo en curso considerándola principal beneficiaria, a menudo en el marco de actividades que le están específicamente destinadas. Las mujeres suelen ser receptoras pasivas en estos proyectos, que a menudo apuntan sobre todo a convertirlas en productoras más eficientes y a aumentar sus ingresos. Aunque muchos proyectos de esta índole dieron como resultado una mejora a corto plazo de la salud, los ingresos o los recursos, en su mayoría no perduraron en el tiempo porque no transformaron las relaciones de desigualdad. Una carencia que suelen tener estos proyectos es que no toman en consideración las múltiples funciones de la mujer, o calculan erróneamente la elasticidad de su tiempo y trabajo, sin contar, además, que tienden a no tener en cuenta las funciones y responsabilidades de los hombres en el (des)empoderamiento de las mujeres.

Género y desarrollo. Este enfoque consiste en intentar remediar la desigualdad entre las relaciones de género que impide un desarrollo equitativo y, a menudo, excluye a la mujer de una plena participación en ese proceso. El planteamiento de género y desarrollo apunta a que tanto las mujeres como los hombres participen, adopten decisiones y compartan los beneficios. La mayor diferencia entre el enfoque de integración de la mujer en el desarrollo y el de género y desarrollo reside en que tradicionalmente los proyectos en los que se aplicó el primero no se basaban en un análisis de género exhaustivo, contrariamente a los proyectos fundados en el segundo. No cabe duda de que a veces se precisa una acción dirigida específicamente a uno u otro sexo.

Estas intervenciones complementan las iniciativas de género. Las investigaciones revelan que los resultados de las actividades destinadas a uno u otro sexo y a la igualdad de género guardan una relación

directa con lo afinado que sea el análisis de género en que se basan. Para tener resultados positivos, un enfoque de género y desarrollo requiere un compromiso sostenido a largo plazo.

Por necesidades prácticas se entiende lo que las mujeres (o los hombres) perciben como necesidades inmediatas, como el acceso al agua, a alimentos y a vivienda.

Intereses estratégicos (en función del género).

La acción relacionada con los intereses estratégicos en función del género se centra en cuestiones fundamentales relativas a la subordinación de la mujer (o, con menor frecuencia, del hombre) y las desigualdades de género. Los intereses estratégicos se plantean a largo plazo, generalmente no son de carácter material y están a menudo vinculados a los cambios estructurales que se producen en la sociedad con respecto a la condición de la mujer y la equidad. Incluyen una legislación sobre igualdad de derechos, opciones reproductivas y mayor participación en la adopción de decisiones. La noción de "necesidades estratégicas en función del género", formulada por primera vez en 1985 por Maxine Molyneux, ayudó a elaborar instrumentos

para la planificación y la formulación de políticas relativas a la igualdad de género, como el marco de Moser, actualmente utilizado por organismos de desarrollo en todo el mundo.

Conciencia de género. El conocimiento de que existen problemas, diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres.

Toma en consideración de las cuestiones de género.

El reconocimiento de que es preciso prestar atención a las diferencias y las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

Respuesta a las cuestiones de género. Al punto anterior se suma la articulación de políticas e iniciativas en que se tienen en cuenta las diferentes necesidades, aspiraciones, capacidades y contribuciones de las mujeres y los hombres.

Transformación de las relaciones de género. Políticas e iniciativas que cuestionan las políticas, prácticas y programas que existen actualmente y que tienen un carácter sesgado o discriminatorio y suponen un cambio encaminado a mejorar la vida de todas las personas.

La violencia contra la mujer se define en el Artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993). Se entiende por violencia contra la mujer “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que

tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Coordinador de las cuestiones de género. Los coordinadores de las cuestiones de género son las personas que han sido designadas en una institución u organización para hacer un seguimiento de los problemas de igualdad de género en las actividades cotidianas y a promover que se preste más atención a dichos problemas. En ocasiones se utiliza el término para referirse a los ministerios nacionales de asuntos de la mujer o a los jefes de los servicios administrativos que se dedican exclusivamente a la promoción de los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres.