

**"Comunicaciones Internas en el MOP:
Una oportunidad para construir diversidad y derribar
estereotipos de género a través del lenguaje inclusivo"**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PERIODISTA

Categoría: Escrita, Estudio de Caso

Ester Aurora del Pilar Herrera Herrera

Profesor guía: Laureano Checa Bravo De Laguna

Santiago de Chile

2024

A Muriel, por contagiarme su pasión por el feminismo y los temas de género,
apañando desde el día 0 en que se gestó este trabajo.

A Jaime y Arantza, por su generosidad, motivación e impulso diario.

A Meilin y todas mis hermanas amigas, que han estado siempre conmigo,
confiando en que esta etapa se cerraría en algún momento.

A Laureano por acompañarme y guiarme varias veces,
sin cuestionar tantos ires y devenires.

A Martina, porque su existencia fue fundamental
para intentarlo nuevamente. Por ella todo tiene sentido.

Contenido

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | ANTECEDENTES..... | 5 |
| 1. | CONTEXTO | 5 |
| 2. | LENGUAJE INCLUSIVO | 9 |
| 3. | ORGANIZACIÓN | 12 |
| 3.1. | <i>Un poco de historia.....</i> | <i>13</i> |
| 3.2. | <i>El mundo interno del MOP.....</i> | <i>14</i> |
| 3.3. | <i>Transversalización de Género en el Estado.....</i> | <i>17</i> |
| 4. | DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | 25 |
| 5. | OBJETIVOS DEL ESTUDIO | 27 |
| II. | DESARROLLO | 28 |
| 1. | ASPECTOS TEÓRICOS (MARCO CONCEPTUAL) | 28 |
| 2. | METODOLOGÍA: DESARROLLO DE UNA HERRAMIENTA Y MUESTRA | 36 |
| 2.1. | <i>Análisis información escrita</i> | <i>36</i> |
| 2.2. | <i>Análisis información gráfica.....</i> | <i>37</i> |
| 2.3. | <i>Checklist inclusivo.....</i> | <i>38</i> |
| 2.4. | <i>Muestra.....</i> | <i>39</i> |
| III. | ANÁLISIS DE RESULTADOS | 42 |
| 1. | POR ÍTEM DE EVALUACIÓN | 42 |
| 1.1. | <i>Comunicación escrita.....</i> | <i>42</i> |
| 1.2. | <i>Comunicación visual.....</i> | <i>46</i> |
| 2. | POR ÁREA TEMÁTICA..... | 49 |
| 2.1. | <i>Calidad de vida.....</i> | <i>49</i> |
| 2.2. | <i>Viga Maestra.....</i> | <i>50</i> |
| 2.3. | <i>Efemérides</i> | <i>51</i> |
| 2.4. | <i>Saludos autoridades.....</i> | <i>52</i> |
| 2.5. | <i>Bitácora de viajes.....</i> | <i>52</i> |
| 2.6. | <i>Agenda cultural.....</i> | <i>53</i> |
| 2.7. | <i>Bienvenidas autoridades y jefaturas.....</i> | <i>54</i> |
| 2.8. | <i>Inclusión y no discriminación</i> | <i>55</i> |
| 2.9. | <i>Ciberseguridad.....</i> | <i>56</i> |
| 2.10. | <i>Bienestar.....</i> | <i>57</i> |
| 2.11. | <i>Gestión de personas.....</i> | <i>58</i> |
| IV. | SUGERENCIAS Y CONCLUSIONES | 59 |
| 1. | SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORAS | 59 |
| 1.1. | <i>Generales</i> | <i>59</i> |
| 1.2. | <i>Propuestas para áreas temáticas específicas.....</i> | <i>61</i> |
| 1.3. | <i>Propuestas para la actualización del Protocolo de Comunicación Inclusiva e instrumento check-list.</i> | <i>63</i> |
| 2. | CONCLUSIONES | 63 |

| | | |
|------------|-------------------------------------|-----------|
| IV. | RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 67 |
| V. | ANEXOS..... | 71 |
| 1. | CALIDAD DE VIDA | 71 |
| 2. | VIGA MAESTRA..... | 81 |
| 3. | EFEMÉRIDES | 88 |
| 4. | NOTICIAS Y CONTINGENCIAS..... | 98 |
| 5. | SALUDOS AUTORIDADES | 100 |
| 6. | BITÁCORA DE VIAJES | 106 |
| 7. | AGENDA CULTURAL..... | 111 |
| 8. | BIENVENIDAS | 125 |
| 9. | INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN | 135 |
| 10. | CIBERSEGURIDAD..... | 138 |
| 11. | BIENESTAR | 148 |
| 12. | GESTIÓN PERSONAS | 162 |

I. ANTECEDENTES

1. Contexto

La diversidad es una de las particularidades intrínsecas de los seres humanos, sin embargo, esta pluralidad tan característica es también uno de los orígenes de la discriminación en nuestras sociedades, tanto racial como económica, por sexo, nacionalidad, discapacidad y otras causas. El sistema de organización del mundo occidental establece estándares de “normalidad”, según los cuales ciertos patrones o parámetros se consideran socialmente aceptados y valorados. Sobre esta valoración se construyen las bases de la segregación, que posicionan a aquellos grupos mayoritarios o que se acercan a la “norma”, por sobre aquellos que se alejan, estableciendo entre ellos relaciones asimétricas y jerárquicas.

La Ley Antidiscriminación N°20.609 publicada en 2012, más conocida como Ley Zamudio, establece ciertas normas contra la discriminación arbitraria y señala al menos, quince dimensiones que pueden ser usadas para definir a las categorías de discriminación que constituyen diversidad: raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.¹ En ella se establece también que las categorías de discriminación enumeradas no podrán invocarse, en ningún caso, para validar cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable.

Se puede partir entonces sobre la base de que las mujeres han sido históricamente el “colectivo vulnerable” mayoritario en verse afectado por un sistema que valora lo masculino por sobre lo femenino, dejándolas en una posición de desventaja y discriminación, que ha limitado su acceso en igualdad de condiciones a derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, tanto en el ámbito privado como en el público. Según lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por nuestro país en 1989, esta situación vulnera los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana consagrados en forma transversal en

¹ Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, Diario Oficial de la República de Chile, martes 24 de julio de 2012.

la mayoría de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, como en la normativa nacional a través de la Constitución Política de la República.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, mapa de ruta para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible, reivindican a través del Objetivo N°5 la igualdad de género como un derecho humano fundamental,² estableciendo que tiene efectos multiplicadores en todo el espectro del desarrollo. Destacan también que es crucial para el desarrollo sostenible, ya que si no se abordan los obstáculos tangibles e intangibles que impiden que la mitad de la población progrese, los objetivos planteados para el 2030 no serán alcanzados.

Los ODS relevan también la importancia de no dejar a nadie atrás en el desarrollo, en particular a aquellas comunidades más vulnerables. Establecen objetivos que les permitirá avanzar en el acceso a derechos fundamentales y fortalecer su participación efectiva en la sociedad, transversalizando tanto el enfoque de género, como la inclusión, a través de la incorporación de metas e indicadores desagregados para gran parte de los ODS.

A nivel nacional, el fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género se impulsa con la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el año 2016, la constitución del Comité Interministerial para la Igualdad y Equidad de Género, los planes nacionales de Igualdad de Derechos y la Equidad de género (ya se han desarrollado cuatro), el Primer Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030 y los instrumentos del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género, los que han sido indispensables para generar avances en los objetivos de la igualdad de género que buscan incorporar esta perspectiva en el quehacer externo e interno de todas las instituciones del Estado a nivel país.

Todos estos cambios y avances en materia de género parecían funcionar y, hasta bastar. Sin embargo, según los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU *“en el año 2019 el país se enfrentó un cambio de perspectiva y comenzó a transitar aceleradamente desde una sociedad que admitía como naturales las discriminaciones arbitrarias, el abuso y la violencia contra la mujer, hacia un Chile moderno, marcado por la visión de una nueva generación, que no admite la violencia en ninguna de sus expresiones y que exige plena igualdad de derechos,*

² Morán, M. (2015, 7 de enero). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/desarrollosustainable/es/gender-equality/>

libertades, obligaciones y oportunidades entre mujeres y hombres, valorando la diversidad y respetando las diferencias naturales de cada uno.”³

Este cambio en la percepción pública sobre la normalización de los abusos sexuales hacia las mujeres se venía gestando desde hace varios años. En octubre de 2017, un artículo del New York Times reveló que Harvey Weinstein, un productor de innumerables éxitos de Hollywood, había abusado y acosado sexualmente a mujeres durante décadas. Esto desató un fenómeno mediático mundial. Apenas salió publicada la información, la actriz Alyssa Milano escribió en Twitter: “Si has sido acosada sexualmente o abusada escribe yo también (me too) como respuesta a este tuit”⁴. La respuesta fue instantánea y se viralizó en pocos minutos, dándose origen al movimiento “Me Too”, frase que comenzó a visibilizar el abuso sexual y la violencia de género sufrida por millones de mujeres a lo largo de las décadas. Al 15 de octubre de 2023 ese tuit tiene 54 mil respuestas, 35 mil retuits y 44 mil me gusta. Gracias a la inmediatez de las redes sociales, las demandas llegaron rápidamente a Chile, desencadenando una de las marchas feministas más grandes del país.

En mayo de 2018, la lucha feminista se tomó los centros educacionales en nuestro país⁵. Miles de estudiantes comenzaron una lucha para solicitar respuestas institucionales más duras contra los múltiples casos de vulneración de derechos, abuso y acoso sexual contra ellas que involucraba a alumnos, docentes y funcionarios, pero los petitorios incluían también cambios estructurales para que la educación dejara de silenciar la voz de las mujeres. La primera movilización fue en la Universidad Austral de Valdivia y diez días después se sumó la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Las estudiantes manifestaban su rechazo al sumario que la casa de estudios había iniciado contra el, ahora ex profesor y ex presidente del Tribunal Constitucional, Carlos Carmona, quien había sido denunciado por acoso sexual por una de sus alumnas. A partir de ese hecho, la oleada feminista se tomó más de 15 instituciones de todo el país, incluyendo a las estudiantes del emblemático liceo Carmela Carvajal, quienes ocupan las

³Ministerio de la Mujer Gob.cl. Recuperado el 22 de agosto de 2023, de https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf.

⁴ Milán, A. [Alyssa_Milano]. (2017, 15 de octubre). Si has sido acosado o agredido sexualmente escribe "yo también" como respuesta a este tweet. [pic.twitter.com/k2oeciuf9n. https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976?lang=es](https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976?lang=es)

⁵ Luna, P. (2018, 17 de mayo). El mayo del 2018 chileno: la revolución feminista se toma la educación y la calle en Chile. France24. <https://www.france24.com/es/20180517-chile-revolucion-feminista-educacion-protestas>

instalaciones del Instituto Nacional, al que hasta esa fecha solo habían podido acceder hombres. Posteriormente, una carta publicada en El PUClítico⁶, un periódico universitario, firmada por 127 alumnas de la Facultad de Derecho de la UC representó el inicio del final a la normalización de abusos de cualquier tipo en la educación y enciende aún más en Chile la lucha feminista que lleva semanas revolucionando las aulas y al que se denominó como “mayo feminista”. Días después, fueron apoyadas públicamente por ex alumnas de la institución⁷.

Ese mismo año tuvo lugar el caso de Antonia Barra, el que encendió las alertas y no dejó indiferente a nadie. Una joven de 21 años se suicidó en septiembre de 2019 producto de que su ex pareja hiciera público un audio en que ella relataba la agresión sexual de la que había sido víctima por parte de Martín Pradenas. Aproximadamente un millón de personas se registraron para ver la primera parte del juicio y millones de mujeres se hicieron parte de la campaña #Niunamenos, la que dejó en evidencia que el acoso sexual a las mujeres es un tema tremendamente masificado en nuestro país y que ya no estaban dispuestas a seguir callándolo y ocultándolo.

En noviembre del mismo año, en el Día Internacional de Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres, se comenzó a difundir la presentación de la colectiva feminista chilena LasTesis. Ese 25 de noviembre, en medio de las protestas por el estallido social, un grupo de mujeres de Valparaíso dio inicio a una performance que tuvo tal alcance que se ha replicado en los cinco continentes durante todos estos años. Decir públicamente que la culpa nunca es de las mujeres ante un abuso, violación o femicidio, independiente de dónde estén o cómo vistan, terminó siendo un gran hito del movimiento feminista, que logró hermanar a mujeres de distintas edades y etnias en contra de la violencia de género. Con un lenguaje coloquial y los ojos tapados con un pañuelo negro, buscaban poner en evidencia aspectos que no siempre son tema de debate. La frase "y la culpa no era mía, ni dónde estaba, ni cómo vestía. El violador eras tú"⁸ rápidamente se masificó a través de los noticieros y las redes sociales fueron sus aliadas para su difusión en múltiples países.

⁶ Theclinic.cl. Recuperado en mayo de 2023, de <https://www.theclinic.cl/2018/05/14/usted-vino-dar-una-prueba-oral-la-ordenen-alumnas-derecho-la-uc-firman-carta-supuesto-machismo/>.

⁷ Elmostrador.cl. Recuperado en mayo de 2023, de <https://media-front.elmostrador.cl/2018/05/Declaracion-version-final-3.pdf>

⁸ Ferrer Durán, Consuelo. (30 de Noviembre de 2019). “La culpa no era mía, ni dónde estaba, ni cómo vestía”: La performance feminista chilena que dio la vuelta al mundo. Emol.

La marcha feminista del 2020⁹ fue la última manifestación masiva antes de la pandemia y también fue histórica. Según cifras de la Coordinadora 8M, más de dos millones de mujeres marcharon por las calles de Santiago el 8 de marzo; sin embargo, Carabineros estimó una participación de sólo 150 mil asistentes a la marcha. En la memoria colectiva de la ciudadanía quedan las imágenes de una Alameda repleta de personas y frases como “no somos histéricas, somos históricas”.

2. Lenguaje inclusivo

Las convenciones lingüísticas del idioma español señalan que el uso del género gramatical masculino incluye al femenino. Sin embargo, en ningún caso sucede lo mismo al revés, ya que lo femenino siempre queda subordinado a la aparición de cualquier masculino, aun cuando este sea minoritario.

El concepto *masculino genérico* se refiere a la utilización del género gramatical masculino como recurso que permite nombrar a toda la humanidad, sin distinción de género. De este modo, usualmente se utiliza un sustantivo masculino para hacer referencia a un grupo de personas donde puede haber mujeres, hombres o personas no binarias. Según la RAE “el masculino gramatical, al ser el término no marcado de la oposición de género, funciona en nuestro sistema, como en el de otras muchas lenguas, como término inclusivo para aludir a colectivos mixtos, o en contextos genéricos o inespecíficos”.¹⁰

El masculino genérico que se utiliza diariamente en conversaciones coloquiales, muchas veces traspasa desde el lenguaje oral a los textos escritos, e incluso a la información más formal difundida por canales informativos masivos.

<https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/11/30/968922/Performance-feminista-chilena-vuelta-mundo.html>

⁹ Movimiento feminista sigue haciendo historia: dos millones de mujeres marcharon en Santiago y regiones en el 8M. (2020, marzo 8). El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>

¹⁰ RAE [@Raeinforma] (04 de junio de 2018) [Tweet] <https://twitter.com/RAEinforma/status/1003778660447420416>

No obstante, este uso indiscriminado del recurso masculino gramatical como genérico propicia la intencionalidad de perpetuar la invisibilización histórica de las mujeres, personas no binarias y otros colectivos, poniéndolos en un lugar inferior, lo que va en completa disonancia con el espíritu de un lenguaje que entregue representación a todas las personas. Eso genera además ambigüedades que pueden entorpecer la comunicación y el entendimiento de las personas, ya que podría inducir a pensar que solo lo masculino es referente, contribuyendo a la invisibilización de las mujeres y sus acciones.

Para poder eliminar este tipo de prácticas que refuerzan de manera directa actitudes y comportamientos sexistas y androcentristas, donde lo femenino, no es nombrado y queda bajo el riesgo de la interpretación, es necesario comenzar a implementar estrategias y medidas que ayuden en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres. Un ejemplo de esto sería la utilización de la perspectiva de género en las conversaciones cotidianas, en los mensajes masivos y especialmente en las comunicaciones.

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) *“el principal recurso es la perspectiva de género, que aplicado al mundo de la comunicación permitirá visualizar y mostrar las discriminaciones y desigualdades basadas en el género como construcción social que sufren las mujeres. Asimismo, permite tener en cuenta cómo un mismo fenómeno puede afectar de manera diferenciada a mujeres y a hombres, y no dar por hecho afectaciones similares”*.¹¹

Se considerará la “perspectiva de género” de acuerdo a las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC) de 1997 que la define como *“el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los*

¹¹ “Guía para medios de comunicación para comunicar con perspectiva de género en contextos de emergencia”, PNUD, mayo 2022.

*hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.*¹²

En materia de comunicaciones, esto implica la posibilidad de que se logre desarrollar análisis crítico del discurso y las imágenes asociadas, identificando sexismo lingüístico, la posible transmisión de estereotipos y de roles asociados culturalmente al género. En su libro *Ni Por Favor, ni Por Favors: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado)*, la licenciada en Derecho María Martín señala que el lenguaje sexista puede definirse como “una manera de expresarse discriminando a las personas por razón de sexo”¹³.

En segundo lugar, pero igual de trascendente, se debe desarrollar la generación de contenido intencionado que permita visibilidad y representación a todas las personas a través de la información que se difunda por cualquier canal de comunicación.

En nuestro país, la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG), organismo encargado de sistematizar y promover la producción y análisis de estadísticas de género, a través de la coordinación del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), declara que “la visibilidad estadística de las desigualdades de género en la sociedad, es la base de evidencia necesaria para la formulación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas para la igualdad de género”.¹⁴

Considerando este contexto, y la importancia de desarrollar comunicaciones organizacionales que permitan, no sólo eliminar, sino también visibilizar las desigualdades de género, el objetivo de este estudio de caso es realizar una revisión a la información enviada y difundida por los canales de comunicación internos del Ministerio de Obras Públicas (MOP), específicamente a través de sus casillas de correo masivo, con el fin de identificar qué notas siguen siendo escritas en masculino genérico o sin plasmar la perspectiva de género en ellas.

¹² Incorporación de la perspectiva de género. (s/f). ONU Mujeres. Recuperado en enero de 2023, de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

¹³ “Ni por favor, ni por favors”, ed. Catarata, p. 28, Madrid, 2019.

¹⁴ Estadísticas de Género. (s/f). Estadisticasdegenero.cl. Recuperado en marzo de 2024, de <https://www.estadisticasdegenero.cl/que-son-las-estadisticas-de-genero/>

3. Organización

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) es una institución gubernamental chilena, cuya misión es recuperar y fortalecer la gestión de obras y servicios de infraestructura para el país, con el fin de mejorar la conectividad, la protección de las personas, así como desarrollar edificación pública y resguardar la provisión de los recursos hídricos. Busca también asegurar el cuidado del medio ambiente, para contribuir en el desarrollo económico, social y cultural, promoviendo la equidad territorial, calidad de vida e igualdad de oportunidades de las personas.

Sus ejes estratégicos son:

- Impulsar el desarrollo económico del país a través de la infraestructura con visión territorial integradora.
- Impulsar el desarrollo social y cultural a través de la infraestructura, mejorando la calidad de vida de las personas.
- Contribuir a la gestión sustentable del medioambiente, del recurso hídrico y de los ecosistemas.
- Alcanzar el nivel de eficiencia definido en el uso de los recursos.

Actualmente tiene presencia en las dieciséis regiones de Chile, así como también en muchas provincias y comunas, a través de maestranzas y laboratorios. Internamente, el Ministerio de Obras Públicas está conformado por doce Direcciones:

- Subsecretaría de Obras Públicas
- Dirección General de Obras Públicas
- Dirección General de Concesiones
- Dirección General de Aguas
- Dirección de Aeropuertos
- Dirección de Arquitectura
- Dirección de Contabilidad y Finanzas
- Fiscalía MOP
- Dirección de Obras Hidráulicas
- Dirección de Obras Portuarias
- Dirección de Planeamiento
- Dirección de Vialidad

Adicionalmente, se presentan también dos servicios de dependencia administrativa:

- Instituto Nacional de Hidráulicas
- Superintendencia de Servicios Sanitarios



3.1. Un poco de historia...

El Ministerio de Obras Públicas fue creado el 21 de junio de 1887, durante el gobierno del Presidente José Manuel Balmaceda, en el marco de una ley que reorganizó los cinco ministerios existentes a la época y creó el de “Industria y Obras Públicas”. El primer ministro de esta nueva cartera fue el abogado Pedro Montt Montt, quien años después llegó a ser Presidente de la República.

Meses más tarde, el 27 de enero de 1888, fue creada la Dirección General de Obras Públicas, con la misión de estudiar, ejecutar y vigilar todos los trabajos públicos que se emprendieran en el país por parte del Gobierno o por particulares. En sus inicios estuvo integrada por las secciones de Ferrocarriles y Telégrafos, Puentes, Caminos y Construcciones

Hidráulicas y Arquitectura. Esta última pasó a ser desde 1953 la actual Dirección de Arquitectura.

En 1904, durante la presidencia de Germán Riesco, se construyó en el actual terreno de Morandé 59, al costado oriente del Palacio de La Moneda, el edificio ministerial diseñado por el arquitecto Emilio Jecquier, alumno de la Academia de Gustavo Eiffel en Francia. Su privilegiada ubicación lo pondría más tarde en el corazón del centro cívico de Santiago y comenzaría a rodearse de los principales departamentos públicos y semifiscales de Chile.

En 1925 se creó el Departamento de Caminos, que emprendió la modificación y pavimentación de rutas como Santiago-Valparaíso y Santiago-San Antonio, que desde agosto de 1953 pasó a ser la Dirección de Vialidad, la más grande hoy en día.

El nombre primitivo de «Industria y Obras Públicas» se transformó en «Industria, Obras Públicas y Ferrocarriles» el 20 de mayo de 1910. Catorce años más tarde, el 19 de diciembre, adoptó el nombre de «Obras y Vías Públicas» y el 21 de marzo de 1925, el de «Obras Públicas, Comercio y Vías de Comunicación». El 3 de octubre de 1927 fue titulado «Fomento» y el 21 de octubre de 1942, «Obras Públicas y Vías de Comunicación».

En 1953 pasó a llamarse «Obras Públicas» y el 13 de diciembre de 1967, «Obras Públicas y Transportes», para quedar finalmente como «Obras Públicas» a partir del 8 de julio de 1974.

3.2. El mundo interno del MOP

En el Ministerio de Obras Públicas trabajan 9.772 personas (dotación efectiva al 02 de octubre de 2023), de las cuales sólo un 35% son mujeres. La mayoría de ellas se desempeña en las direcciones de apoyo, como la dirección de Contabilidad y Finanzas, Fiscalía y la Subsecretaría de Obras Públicas, las que registran dotaciones bastante paritarias.

En la mayoría de las Direcciones MOP los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, que corresponden a cargos políticos o de confianza, son ocupados por hombres. Las mujeres acceden principalmente a jefaturas de tercer y cuarto nivel, las que corresponden a aquellos cargos a los que se puede acceder por mérito y trayectoria. Recién en 2022, tras la llegada del gobierno del Presidente Gabriel Boric y los esfuerzos mancomunados de los equipos de género MOP, se registró un aumento de un 39% en 2021 a un 41% de mujeres en cargos de jefaturas y directivos en un 37% en direcciones regionales; un 29% a primer nivel jerárquico de servicios

MOP y en 2023 cuenta con la segunda mujer ministra en sus 137 años de historia institucional¹⁵.

La población funcionaria se encuentra repartida por todo el territorio nacional y en las distintas Direcciones que componen la organización. De acuerdo a datos correspondientes al primer semestre de 2023, la Dirección de Vialidad es donde más personas se desempeñan con más de 5 mil funcionarios y funcionarias, así como presencia en todas las regiones y provincias de nuestro país. El servicio más pequeño es la Fiscalía donde trabajan poco más de 100 personas.

Con respecto a la calidad jurídica del personal, la mayor cantidad tiene contratos que se renuevan anualmente, lo que se suele denominar “a contrata” con un 79% de la dotación, un 7,2% de las personas trabajan bajo la modalidad de “honorarios” y un 4,6 % están en calidad de contrato indefinido, o “planta”. Sin embargo, en el MOP también hay personas bajo la normativa de Código del Trabajo, los que corresponden a un 9,2% los que en un amplio margen están más ligadas a los trabajos realizados en terreno por la Dirección de Vialidad.

El rango etario de personas que se desempeñan en el MOP es muy amplio. La mayoría (32,5%) se encuentra en el rango entre los 46 a 55 años y el 30,4% en el rango entre los 36 a 45 años. Este indicador es importante de relevar, debido a que usualmente los proyectos o iniciativas que tienen que ver con modernización o modificaciones en la forma de gestión al interior de la organización se tornan complejos de enfrentar producto de la resistencia al cambio que presenta un porcentaje amplio del personal.

Tomando todo lo anterior en consideración, podemos decir que este ministerio reviste algunos niveles de complejidad en términos organizacionales, no sólo por la magnitud de su dotación, sino también por su extensión territorial, diversidad estructural y administrativa debido a la cantidad de servicios, regiones y distintos tipos contratos que alberga. Ello presenta desafíos mayores para la gestión de propuestas, ya que supone considerar la particularidad y cultura organizacional de las diferentes Direcciones, sin perder de vista la coherencia y

¹⁵ UChile, D. (2023, marzo 10). Ministerio de Obras Públicas avanza en revertir históricas desigualdades de género en el sector. Diario y Radio Universidad Chile. <https://radio.uchile.cl/2023/03/10/ministerio-de-obras-publicas-da-a-conocer-avance-en-politica-de-equidad/>

consistencia de las políticas generales que se deben implementar transversalmente como Ministerio de Obras Públicas.

En esta amplia diversidad de realidades radica la importancia de las comunicaciones que se realizan al interior del ministerio. El MOP cuenta con un Departamento de Comunicaciones Internas a cargo de las funciones de difusión y sociabilización al interior de la organización, el que está radicado en la Subsecretaría de Obras Públicas con el fin de entregar lineamientos transversales y estratégicos a nivel ministerial.

El objetivo general de las comunicaciones internas es dar respuesta a las necesidades de gestión de la información entre las personas que forman los equipos de trabajo, manteniendo su motivación, adhesión a la misión ministerial y la interacción entre sus direcciones y servicios para fortalecer la cultura organizacional y el sentido de comunidad.

Sus objetivos específicos se relacionan con el fortalecimiento del conocimiento y la valoración del trabajo realizado por la institución, así como el aporte y vinculación de las personas de la organización, evitar rumores e incertidumbre al interior de la organización, afiatar las acciones y las relaciones profesionales que ayuden a la realización del trabajo en virtud de las metas, generar y cuidar la imagen gráfica institucional, siendo albacea de esta y desarrollar campañas internas desde lo conceptual, pasando por una línea gráfica, las acciones mismas y la medición posterior.

En cuanto a sus funciones actuales, este Departamento es el encargado de apoyar comunicacionalmente los desafíos de la Subsecretaría de Obras Públicas y sus departamentos, trabajando en coordinación con el equipo de comunicaciones ministerial, con el fin de generar sinergia y potenciar los resultados. Están encargados también de informar transparente y oportunamente a la comunidad MOP sobre lo que sucede en la institución, generando productos comunicacionales propios y asegurando la oportunidad y la periodicidad de estos, reportando y difundiendo internamente actividades de interés para la comunidad MOP por distintos canales de comunicación, según las audiencias y apoyar comunicacional y logísticamente actividades internas masivas de interés ministerial, colaborando con las distintas Direcciones y áreas de apoyo en la difusión de sus proyectos emblemáticos.

3.3. Transversalización de Género en el Estado

La transversalización del Enfoque de Género en Chile se inició formalmente en el año 2001 y su implementación se realizó principalmente a través de instrumentos políticos y de gestión. Esta estrategia se planteó de esta forma, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante su incorporación en todo el ciclo de las políticas públicas y la gestión interna de las instituciones del Estado¹⁶

Es importante destacar que la Convención para la Eliminación de la Discriminación con la Mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989, señala que los Estados Parte deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, contando con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos y que reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Posteriormente, en 1996, Chile ratificó la Convención Interamericana Belém do Pará, uno de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que se encarga de orientar y exigir a los Estados la incorporación de diversas medidas y estrategias que permitan prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

De este modo, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, instaurando una cultura de tolerancia cero a todas las expresiones de violencia, que las afectan principalmente a ellas son no solo son parte de los compromisos internacionales de nuestro país, sino también condiciones indispensables para concretar el desafío de desarrollo integral, inclusivo y sostenible que se ha planteado nuestro país para las próximas décadas.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) tiene como propósito esencial la implementación de políticas para cerrar las brechas que afectan a las chilenas e impulsar su participación, en igualdad de oportunidades y condiciones, en todas las esferas de la vida nacional; velar por su autonomía y pleno respeto de sus derechos e integridad; impulsar

¹⁶ Ministerio de la Mujer. Gob.cl. Recuperado en marzo de 2023, de https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf

los cambios legislativos para asegurar el reconocimiento expreso de sus derechos y garantías como ciudadanas.

Desde la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991, las políticas públicas para la equidad de género han sido parte del desarrollo sostenible. Contar con el Ministerio significa que las necesidades y los derechos de las mujeres adquieren un espacio de mayor relevancia y son una preocupación de primera línea en el quehacer del Estado de Chile.¹⁷

Si bien este ministerio es el encargado de liderar esta tarea fundamental en el Gobierno de Chile, su cumplimiento exige el compromiso del Estado y el trabajo transversal en todos los ministerios y servicios públicos, incluido obviamente el Ministerio de Obras Públicas.

Desde hace algunos años, el Ministerio de Obras Públicas ha tratado de abordar integralmente las temáticas de igualdad de género, con el objetivo de contribuir a la igualdad sustantiva, fomentar el empoderamiento de las mujeres y la inclusión de género en las materias de su competencia y gestión. En el caso específico de su gestión, el trabajo ha estado enfocado en la inclusión de la perspectiva de género en todo el ciclo de los proyectos de inversión pública, comenzando por las licitaciones, la edificación y con presencia en todo el ciclo del proyecto. Durante estos últimos dos años se han comenzado a tratar más abiertamente temas sobre feminismo y diversidades sexo genéricas.

Para estos fines, se han utilizado una serie de instrumentos de gestión tendientes a impulsar la transversalización de la perspectiva de género desde el quehacer propio y los objetivos fundamentales de cada una de las organizaciones gubernamentales.

Algunas de los instrumentos y herramientas que se han venido utilizando en el Ministerio de Obras Públicas a finales de la década del 2000 son:

- a) **Unidad de Género, Diversidad y NO Discriminación:** Corresponde a una unidad funcional, dependiente de la Subsecretaría de Obras Públicas, que tiene como funciones gestionar el presupuesto necesario para el diseño y ejecución de planes y programas destinados a la igualdad de género, diversidad, y no discriminación. Dentro de sus objetivos está incorporar la transversalidad de género en el quehacer ministerial, a

¹⁷ MinMujeryEG. Sobre el Ministerio. Gob.cl. Recuperado junio de 2023, de https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975

través de acciones que promuevan la igualdad sustantiva de mujeres y diversidades sexo-genéricas y la erradicación de la violencia o discriminación en razón de género, mediante la definición de políticas, planes y programas, tanto en la gestión interna como en la provisión de productos estratégicos del MOP, pudiendo impartir indicaciones e instrucciones pertinentes en estas materias (RES. SOP N° 150 del 29 de julio de 2022).

- b) **Mesa Ministerial de Género, Diversidad y No Discriminación:** Esta mesa de trabajo tiene como objeto el apoyo, la coordinación y la articulación con el fin de generar la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque de derechos y de manera transversal en el Ministerio de Obras Públicas. Esto debe reflejarse, tanto en los productos estratégicos, como en los instrumentos de planificación estratégica institucional, los protocolos y procedimientos de gestión de personas, las capacitaciones, las acciones de comunicaciones, así como también en cualquier acción de difusión interna y externa, entre otras.
- c) **Mesas regionales de Género:** Estas corresponden a mesas de trabajo que tienen como objeto el apoyo, coordinación y articulación, para la integración de la perspectiva de género desde un enfoque de derechos de manera transversal en el Ministerio de Obras Públicas a nivel regional.
- d) **Comité de Género por Dirección:** Corresponden a mecanismos de articulación y fortalecimiento de coordinación internos para la igualdad de género. Son los responsables del diseño, ejecución, seguimiento y reporte de los programas de trabajo de género anuales del servicio y cualquier otra acción establecida en los Compromisos Ministeriales de Género, el Plan de Igualdad y el Programa de Trabajo e Indicador de Género del PMG.
- e) **Indicador de Género del Programa de Mejoramiento de Gestión por Dirección:** El programa marco de los Programas de Mejoramiento de Gestión, que tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios y las funcionarias. Este programa considera tres tipos de objetivos de gestión vinculados a la gestión eficaz, la eficiencia institucional y la calidad de los servicios proporcionados por las instituciones. Con

respecto a los objetivos de gestión eficaz, que consisten en mejorar procesos que contribuyan a disminuir riesgos laborales, reducir inequidades, brechas y/o barreras de género, implementar procesos de planificación y control de gestión y mejorar los resultados operacionales. Estos incluyen el indicador de desempeño “medidas de equidad de género” que es obligatorio para todos los servicios. Las medidas comprometidas en este indicador corresponden a compromisos relacionados con la disminución de inequidades, brechas y/o barreras de género identificadas tanto en la gestión interna como en los productos estratégicos que año a año cada Dirección propone y ejecuta.

- f) **Indicador en el Convenio de Desempeño Colectivo 2023:** Los convenios de Desempeño Colectivo (CDC) tienen su origen en la Ley N° 19.553 de 1998, y constituyen una herramienta de gestión orientada a incentivar el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas institucionales, con la finalidad de brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Para el año 2023, se estableció en los CDC de las regiones la incorporación del indicador “Actividades de Equidad de Género” a través del cual se comprometen medidas para la disminución de inequidades, brechas y barreras de género identificadas a nivel regional.
- g) **Programa de trabajo interno por Dirección:** Este instrumento de transversalización de género incluye las medidas de igualdad de género comprometidas en el indicador de género del PMG y todas las acciones y medidas que el Servicio desarrollará durante el año para aportar en la disminución y/o eliminación de las inequidades, brechas y barreras de género que sean posibles de abordar en el marco de acción que le corresponde.
- h) **Compromisos ministeriales de Género:** Instrumento de gestión de transversalización de género para cada período de gobierno, ya que se alinean a las agendas políticas de estos. Son establecidos entre el Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y para el periodo 2023-2025 incluyen compromisos transversales a la administración del Estado, es decir que aplican a todos los sectores y compromisos sectoriales específicos referentes al quehacer de la institución. Cada compromiso contiene además metas e indicadores de cumplimiento que deben ser reportadas en forma anual.
- i) **Planes de Igualdad:** Estos planes corresponden a uno de los compromisos establecidos en la Ley N° 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el que

establece una hoja de ruta para los próximos años, recogiendo el sentir de la sociedad civil y de los organismos de los sectores públicos, contribuyendo al logro de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y siendo un plan de trabajo consistente con la Agenda Mujer 2018-2030 (sectoriales, multisectoriales, intersectoriales, etc).

- j) **Convenio con ONU mujeres 2022:** Con este convenio se busca generar empleos para las mujeres, impulsando la participación económica de ellas para la reactivación económica inclusiva, a través del acompañamiento en la empleabilidad en áreas de obras, infraestructuras, edificación pública, gestión hídrica y otros ámbitos relacionados al rubro de la construcción, tanto en el ministerio mismo como en las empresas que trabajan con el MOP. Los objetivos del convenio son varios, pero entre ellos también está la promoción de los espacios libres de violencia que incluyan acciones y herramientas para la prevención de la violencia de género en las obras, ya sea en los servicios ejecutores intervinientes, como en las empresas contratistas, para hacer de la industria un lugar propicio para mujeres, seguro, libre de violencia sexual y de género.

Adicionalmente, se busca también desarrollar acciones que prevengan la violencia de género y la discriminación en el ámbito laboral que permitan además generar evidencia, reflexión, metodologías y recomendaciones en torno a las inversiones y los presupuestos sensibles al género en iniciativas de inversión pública y su impacto en la comunidad. Promover la transversalización del enfoque de género y empoderamiento de las mujeres con la finalidad de avanzar en el fortalecimiento institucional en los procesos de definición estratégica y gestión interna del Ministerio de Obras Públicas¹⁸.

- k) **Mesa mujer y construcción:** Corresponde a una mesa de trabajo público-privada en la que participa la Cámara Chilena de la Construcción y varios servicios públicos, entre ellos, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Obras Públicas. Se creó en 2021 debido a que uno de los principales efectos de la pandemia fue la drástica baja de la participación laboral de las mujeres. Según datos publicados por el SernamEG el año 2019, la participación laboral de las mujeres alcanzó un 46,8% según

¹⁸ Ministerio de Obras Públicas y ONU Mujeres firman convenio para promover el empleo femenino en la construcción. (s/f). Gob.cl. Recuperado abril de 2023, de <https://www.mop.gob.cl/ministerio-de-obras-publicas-y-onu-mujeres-firman-convenio-para-promover-el-empleo-femenino-en-la-construccion/>

la encuesta nacional de empleo, mientras que en noviembre de 2020, esta misma cifra fue de un 38,9%¹⁹. El trabajo de la mesa es referente a la reactivación económica, poniendo como foco particular la incorporación de mujeres en el mundo de las obras, ofreciendo puestos de trabajo, cursos de capacitación, orientación laboral y opciones de certificación de competencias específicas en la industria de la construcción. Uno de los últimos grandes logros de esta mesa, fue el trabajo realizado por representantes de distintas institucionalidades como la sociedad civil, universidades y SernamEG, liderados por la Dirección General de Obras Públicas, quiénes entregaron sus observaciones y aportes para materializar el desarrollo de las nuevas bases de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género del MOP, iniciativa que fue presentada durante el mes de julio de 2023. Este documento tiene como objetivo fortalecer el quehacer ministerial mediante lugares seguros e inclusivos, con un impacto a favor de la labor de más de 600 empresas de obras menores y mayores, que consideren la equidad de género y el cuidado de los ambientes laborales como parte fundamental de su quehacer.

- 1) **Bases de prevención de riesgos para contratos de obra pública con perspectiva de género:** Este documento busca potenciar el cuidado por las trabajadoras y trabajadores en el rubro de la construcción, incorporando una cultura inclusiva, diversa y paritaria, dejando atrás estereotipos, culturas masculinizadas y discriminación. La meta apunta a asegurar equipos diversos, donde se resguarden las políticas y las normativas internas al respecto. En esta materia se está avanzando con el fin de fortalecer la gestión de la seguridad en las obras, estandarizando y mejorando procesos para impulsar espacios más seguros y protegidos para las mujeres, que permitan aumentar la participación femenina. Cabe agregar aspectos específicos como la materialización de infraestructura inclusiva, elementos de protección personal y acciones de conciliación laboral, personal y familiar, por ejemplo. Según datos del MOP, basados en contrataciones de empresas ejecutoras del Visor de Empleo de la DGOP, la participación de la mano de obra de las

¹⁹ MinMujeryEG. Mesa “Mujer y Construcción” busca abrir nuevos espacios laborales Instancia es liderada por Seremi de la Mujer y la Equidad de Género junto a la Cámara Chilena de la Construcción. Gob.cl. Recuperado en julio de 2023, de <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=44175>

mujeres es de un 10% y la región que destaca por su mayor nivel de empleo es Tarapacá, con un 16,3% de mujeres en obras²⁰.

En paralelo a estas acciones, desde el año 2020 en la Subsecretaría de Obras Públicas se ha venido realizando un trabajo paulatino en la incorporación de la perspectiva de género en sus comunicaciones internas, a partir de la elaboración de un nuevo Protocolo de Comunicaciones Inclusivas con Perspectiva de Género, cuyo objetivo es contribuir al uso de un lenguaje más igualitario, no sexista e inclusivo hacia las personas con discapacidad. A partir de este documento se realizaron capacitaciones a las áreas de comunicaciones de las Seremis y en Nivel Central.

El propósito central de este documento era entregar orientaciones técnicas en materia de comunicaciones para todo el personal, especialmente para aquel de las áreas de comunicaciones y gestión de personas, tanto del nivel central como en regiones. Esto, con el fin de generar soportes informativos que permitan que el contenido que se busca transmitir sea comprendido por todas las personas, considerando desde el diseño del mensaje las características diversas de estas y garantizando que no promueva la desigualdad o exclusión de personas, o grupos y que no se refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos, sexistas, o discriminatorios.

Por otra parte, en el entendido de que existen múltiples formas en que se manifiesta la discriminación en las comunicaciones, en el protocolo se plasmaron ejemplos que se visualizan más comúnmente en la organización, así como aquellos que se consideran usualmente más utilizadas en la vida cotidiana de la sociedad.

Durante 2021, en un esfuerzo mancomunado entre las áreas de comunicaciones internas y de género de la Subsecretaría, se trabajó en la elaboración e implementación de estrategias comunicacionales al interior de la institución, con el fin de difundir y promover la aplicación de este protocolo. De este modo, se realizaron capacitaciones a diversos grupos objetivos, así como también la difusión y sensibilización del documento, a través de los canales internos a toda la comunidad funcionaria.

²⁰Gob.cl. MOP lanza nuevas bases de prevención de riesgos con perspectiva de género en contratos de obras. Recuperado marzo de 2023, de <https://www.mop.gob.cl/mop-lanza-nuevas-bases-de-prevencion-de-riesgos-con-perspectiva-de-genero-en-contratos-de-obras/>

Con la llegada del gobierno del Presidente Gabriel Boric, quien planteaba en su programa de gobierno como eje transversal y estratégico incorporar una perspectiva de género como política de Estado, que fomentara la paridad de género y facilitara los espacios laborales para las mujeres, impulsando la inserción del empleo femenino, se comenzó a trabajar fuertemente en garantizar los derechos de todas las personas, promoviendo el reconocimiento efectivo de las identidades de género, reconociendo el valor de los cuidados y la corresponsabilidad social, buscando también la protección de una vida libre de violencia y discriminación.

Es así como en el MOP se comenzó a desarrollar colaborativamente, entre el equipo de la Mesa Ministerial de Género y la Unidad de Comunicaciones Internas, un nuevo Manual de Comunicaciones Inclusivas. Este no solamente buscaba eliminar la invisibilización de las mujeres o de cualquier colectivo a través del lenguaje, sino también nombrar explícitamente a las personas que se posicionan fuera de lo binario con respecto a su identidad de género.

A mediados de 2022, se creó la Unidad de Género, Diversidad y no Discriminación dependiente de la Subsecretaría de Obras Públicas, tras lo cual el trabajo en materia de género al interior de la institución se oficializó aún más. Su objetivo principal es resguardar que todas las políticas y normativas internas que rigen la organización incorporen la perspectiva de género y permitan realmente contar con equipos de trabajo más inclusivos y paritarios, garantizando espacios seguros, igualitarios y participativos para todas las personas que se desempeñan laboralmente para contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

Promover la cultura institucional con perspectiva de género al interior de cada dependencia significa incluir la perspectiva de género en planes, programas y proyectos, garantizándola en los servicios que se brindan a las mujeres.

Adicionalmente, otro de los desafíos de la unidad, y por extensión del MOP, es permear en la gestión estratégica, con el fin de lograr que tanto la conectividad a lo largo de todo el territorio, como la habilitación de espacios y la edificación para entregar salud, seguridad, educación y otros tantos servicios básicos para todos los habitantes del país, incluyendo la gestión de los recursos hídricos, tengan perspectiva de género. Esto es que las obras e infraestructura que son el centro de la misión del ministerio resguarden esta perspectiva, desde su planificación, diseño, ejecución y, finalmente, su uso.

4. Definición del Problema

El contexto nacional e internacional, que releva la importancia de eliminar las inequidades, brechas y barreras que -dificultan la participación real de grupos históricamente discriminados como mujeres y personas no binarias- le ha impuesto un doble reto a las organizaciones gubernamentales. Por una parte, implementar las disposiciones establecidas mediante la normativa, los lineamientos y orientaciones entregadas por los Servicios Públicos competentes y, por otra, contribuir al cambio cultural desde un enfoque de derecho y específicamente de género.

El fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género se ha fortalecido con la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el año 2016 (Ley 20.820), la constitución del Comité Interministerial para la Igualdad y Equidad de Género, el Cuarto Plan nacional de Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, así como los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género.

En el caso del Ministerio de Obras Públicas, no sólo se debe repensar la forma de construir obras públicas considerando las necesidades diferenciadas por género, reforzando de esta forma el enfoque en las personas y modificando el servicio que se entrega a la comunidad, sino que también trabajar internamente en la disminución de las desigualdades de género en la institución, generando cambios culturales que permitan transitar hacia la representación real de todas las personas a través del lenguaje.

Una de las formas en las que se debe sensibilizar y posteriormente apalancar los cambios culturales que requiere cualquier organización, es a través de las comunicaciones. Estas tienen el poder de profundizar las relaciones asimétricas entre las personas, transmitir estereotipos, roles, barreras y/o distinciones, y visibilizar prejuicios y sesgos inconscientes. Sin embargo, también tienen la capacidad de influir positivamente contribuyendo a construir una institución que respeta y valora la diferencia, y que además transmite estos valores a la ciudadanía.

La incorporación del enfoque de género en la gestión interna, y la necesidad de generar las condiciones que permitan la inclusión laboral efectiva de las personas que se desempeñan o se desempeñarán en la institución en el futuro, implican un continuo análisis, diagnóstico e intervención de la cultura organizacional, infraestructura, procesos y procedimientos, con el fin de permitir la disminución de estas inequidades, brechas y/o barreras mediante la

implementación de acciones focalizadas, rutinarias y sistemáticas, que deben ir perfeccionándose continuamente y consolidándose en el futuro.

Por esta razón, lo que se comunique, ya sea interna o externamente a través de correos electrónicos, videos institucionales, documentación, actos públicos, etc., no sólo debe ser realizado con enfoque de derechos humanos y respetuoso con todas las personas, sino que además debe velar por no reproducir patrones de discriminación o invisibilizar a parte de la comunidad.

A pesar de que existe un diagnóstico compartido por los estamentos de la organización, respecto de la necesidad de visibilizar y validar el trabajo y el rol de las mujeres y otras minorías sexo genéricas al interior de la institución con el fin de disminuir progresivamente la disparidad de género, se dificulta la transversalidad en la entrega de la información.

Es aquí donde el lenguaje cumple un rol primordial, ya que el desafío es informar y sensibilizar a toda la comunidad MOP, de forma comprensible y cercana, sin discriminar a nadie y sin dejar fuera del discurso al 35% de las personas lectores de su universo interno que corresponde a las mujeres de la organización, es decir casi 3500 personas, cifra que no incluye, por ejemplo, a quienes se identifican como personas no binarias, por lo que el porcentaje sería más amplio aún.

El uso del lenguaje inclusivo es lo que permite a las organizaciones dar representación a todas las personas, ya que el uso del masculino genérico es poco claro y además poco preciso. *“El lenguaje inclusivo aspira a plasmar la realidad – realidad que se compone de hombres y mujeres – y ayuda a tomar conciencia de que no nombrar a la mitad de la sociedad perpetúa discriminaciones”*²¹, es la definición que plantea María Martín.

Y es justamente en esta realidad, dónde se debe visibilizar a las mujeres y a las personas LGTBIQA+ a través del lenguaje, ya que el Ministerio de Obras Públicas es una institución tremendamente masculinizada, en el que un 65% de su dotación efectiva corresponde a hombres y sus funciones están ligadas a la construcción y a las obras, área históricamente dominada por referentes masculinos.

21 “Ni por favor, ni por favora”, ed. Catarata, p. 24, Madrid, 2019.

5. Objetivos del Estudio

A partir de los avances que ha tenido la instalación de la perspectiva de género en las distintas áreas de acción del MOP, es importante realizar un análisis más completo y acabado sobre la forma de abordar el tema a través de las comunicaciones internas que se realizan sistemáticamente, verificando de este modo su operacionalización y permeabilidad al interior de la organización y del trabajo diario.

Para realizar este análisis se desarrolló como instrumento un *check-list* de Comunicación Inclusiva con Enfoque de Género, el que permitirá generar diagnóstico a partir de una métrica para verificar en forma rápida y sencilla si la comunicación cumplía o no con ciertos estándares y características inclusivas para todas las personas de la organización.

El objetivo posterior, es generar un informe con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, y de este modo poder entregar propuestas de mejoras para subsanar las inequidades, brechas y/o barreras identificadas que puedan contribuir a potenciar y consolidar la transversalización de la perspectiva de género al interior del Ministerio de Obras Públicas.

Teniendo esto en consideración, es importante señalar que realizar mediciones constantes sobre el uso de un lenguaje inclusivo en el Ministerio de Obras Públicas es de vital importancia para asegurar una comunidad funcionaria respetuosa de los derechos y dignidad inherentes a las personas, transformándose en el primer bastión del que debe emanar un lenguaje claro e inclusivo que refleje la diversidad de la sociedad y que otorgue reconocimiento, dignidad y respeto hacia la identidad de todas las personas. La administración pública debe utilizar todos los recursos lingüísticos disponibles para asegurarse de esto, erradicando toda clase de acciones u omisiones de discriminación arbitraria y convirtiéndose en un agente activo para eliminar estas conductas

El sector de las obras públicas, tiene el potencial de aportar a la autonomía económica de las mujeres y personas LGTBIQ+, sin embargo, para lograrlo el lenguaje tiene que cambiar. Por esta razón se debería comunicar desde y para la igualdad, tanto internamente, como también en las comunicaciones que emanan hacia la ciudadanía.

II. Desarrollo

1. Aspectos teóricos (Marco conceptual)

Lo primero que debemos establecer es la diferencia entre lengua y lenguaje para poder entender la importancia de la implementación del lenguaje inclusivo en cualquier organización, especialmente en una tan grande y especialmente compleja como lo es una institución de más de diez mil personas.

El lenguaje es una capacidad cognitiva exclusivamente humana, social y convencional que se manifiesta en forma concreta en cada una de las lenguas naturales: inglés, español, tagalo, warlpiri, etc.²² Se debe entender como un sistema de acción comunicativa de carácter social, es decir, una facultad del ser humano para comunicarse. Es además una de las herramientas más poderosas de aprendizaje y comprensión de la realidad.

Por otra parte, el lingüista y semiólogo Ferdinand de Saussure²³, señala que la lengua existe en la colectividad en forma de una suma de acuñaciones depositadas en cada cerebro, más o menos como un diccionario cuyos ejemplares, idénticos, fueran repartidos entre los individuos.

Para la filóloga, especialista en lenguaje inclusivo y no sexista, Teresa Meana (2002), la lengua constituye, como mínimo, un reflejo de la realidad y de la sociedad que la utiliza. De este modo, si la sociedad es racista, clasista, heterosexista, la lengua también lo es.

Teniendo entonces esto como base, es importante determinar cómo podrían manifestarse desigualdades o inequidades a través del lenguaje. Según la sociolingüista Mercedes Bengoechea “uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística radica en un aspecto gramatical que articula tanto el castellano como otras muchas lenguas y que consiste en el uso del género masculino como neutro”²⁴. Es decir, el uso de lo masculino como

²² Chomsky N. y Gallego A., 2020, p. 8

²³ De Saussure, Ferdinand. El enfoque dicotómico del estudio de la Lengua. Edu.ar. Recuperado en abril de 2023 de <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/8d2d47ff-7c6d-45cf-9ca5-f456cff9d2a1/content>

²⁴ Bizkaia.eus. Recuperado en abril de 2023, de <http://ww.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Guía%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf?hash=f4030ba3b58bf3499c4c88725340eaaa>

un concepto universal que contempla a todas las personas. La experta plantea que este uso “no es de orden natural, eterno e inmutable, sino un claro reflejo de la visión androcéntrica del mundo y de la lengua”.

Por otra parte, Meana indica que “los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres, sino que se utilizan como universales porque lo masculino se posiciona como referencia de lo humano y, por consecuencia, todas las demás identidades quedan ocultas”²⁵

De acuerdo con lo anterior, es posible afirmar que el uso del masculino genérico puede ser considerado sexista y androcentrista, dado que “...el sexismo es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto de lo que somos o hacemos las mujeres...” según la autora Eulalia Lledó²⁶. Por otra parte, puede ser catalogado como androcentrista, ya que supone considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica se considera el masculino como un punto de partida en la denominación de la realidad, en la que la palabra hombre es sinónimo de ser humano.

“Un ejemplo de pensamiento androcéntrico sería hacer referencia a las edades del hombre cuando se pretende hablar de la evolución de toda la humanidad. No sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas y, si no es así, quedan excluidas”²⁷.

El lenguaje es más que un conjunto de palabras, es una facultad humana eminentemente social que tiene el potencial de hacer aparecer realidades que han estado ocultas, invisibilizadas y desplazadas de la esfera pública. Bajo este contexto, diversas propuestas se han elaborado para establecer una forma de comunicarnos más inclusivamente, que desplace el sexismo y que, a su vez, pueda visibilizar y representar a todas las personas.

En el español hay distintas formas de articular nuestra habla para designar a las personas de manera no binaria (más allá de las denominaciones ella/ello, esta/esto, aquella/aquello, etc.). Para la lingüista chilena Viviana Ávila, esta forma de comunicarse se ha denominado lenguaje

²⁵“Porque las palabras no se las lleva el viento” (2002). Ayuntamiento de Quart de Poblet, Valencia.

²⁶ Uvigo.es. Recuperado el 22 de enero de 2024, de <https://xenero.webs.uvigo.es>

²⁷ “Porque las palabras no se las lleva el viento” (2002). Ayuntamiento de Quart de Poblet, Valencia.

inclusivo y pretende dar visibilidad, no solo a lo femenino y a lo masculino en el discurso, sino también a aquellos referentes que corresponden, en el plano de la realidad, a personas que se posicionan fuera del espectro de lo binario, respecto de su identidad de género²⁸.

La propuesta de lenguaje inclusivo implica reaprender la forma en la que estructuramos los mensajes, utilizando palabras que no aludan al aspecto del género como construcción de la identidad o cambiando la redacción para no dejar fuera del discurso a ninguna persona, en la medida de lo posible. Por ejemplo, podemos utilizar la palabra “personal” o “comunidad” en vez de “funcionarios y funcionarias”.

Otra opción viable consiste en la incorporación del uso de la vocal “e” como reemplazo a la “o” del genérico masculino actual. Esta propuesta fue elaborada por primera vez por Álvaro García Meseguer (1976) en la que expresa: “como las desinencias en o y en a son, en la mayoría de los casos, las propias del masculino y del femenino, una solución sencilla consiste en asignar la desinencia e al género común, es decir, a la persona²⁹”.

De esta forma, García Meseguer advertía: “Por supuesto que muchos lingüistas van a poner el grito en el cielo (probablemente, más los lingüistas que las lingüistas), pero eso poco importa. Hay que revolucionar el lenguaje, que no es sólo de les expertes, sino del pueblo todo que lo habla. La pureza, la tradición están muy bien cuando no son injustas o dañinas y, en este punto, hay daño e injusticia en el castellano heredado³⁰”.

Bajo este contexto, diversas posturas teóricas e instituciones se han manifestado abiertamente contrarias a utilizar esta alternativa. En ese sentido, es importante identificar en qué consisten tales concepciones y por qué no debemos guiarnos irrestrictamente respecto de lo que postulan, dado que, en la mayoría de los casos, corresponden a planteamientos extralingüísticos infundados.

Algunos conceptos básicos

²⁸ Usach.cl. Recuperado en marzo de 2023, de <https://www.usach.cl/news/magister-linguistica-viviana-avila-lenguaje-inclusivo-reivindicando-cosas-y-no-va-pasar-nada-si>

²⁹ García Meseguer, Álvaro. (1976).

³⁰ García Meseguer, Álvaro. Sexismo y lenguaje. Grijalvo.com. Recuperado en marzo 2023, de https://www.grijalvo.com/Alvaro_Garcia_Meseguer/Sexismo_y_lenguaje.htm

Estas definiciones fueron desarrolladas en base a diversas fuentes validadas en temas de género, como la publicación “Un Aporte a la Equidad: Experiencia del Ministerio de Obras Públicas en Enfoque de Género”³¹, el sitio web del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género³², así como también ciertas propuestas de definición que se construyeron en el desarrollo de este trabajo.

- a. **Sexo:** Corresponde a las características biológicas, objetivamente medibles (aparatos y órganos sexuales, hormonas, cromosomas), según las cuales se distingue a macho de la hembra, y, en el caso de los seres humanos, al hombre de la mujer.
- b. **Género:** Construcción sociocultural de las diferencias sexuales, que define las características de lo que se considera masculino y femenino en una sociedad determinada, por lo que es variable de acuerdo con la época, la sociedad, edad, etc. Además, determina las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y los roles y responsabilidades que les son asignados.
- c. **Identidad de género:** Concepto que hace referencia a cómo se identifica la persona, a la forma en que se reconoce a sí misma y se siente identificada, indistintamente de su sexo, orientación sexual, edad, nivel socioeconómico. Todas las personas poseen una identidad de género.
- d. **Estereotipos de género:** Un estereotipo es una idea o concepto simplista, incompleto y generalizador sobre una persona o grupo, que se repite y se transmite sin variaciones, deformando y tergiversando la realidad.

A partir de estos estereotipos se designan socialmente ciertas actitudes, conductas, tareas, o responsabilidades a hombres, mujeres, niños, niñas. Algunos de los estereotipos de género más comunes son:

- Los hombres son racionales
- Las mujeres son intuitivas
- Las mujeres son descontroladas
- Los hombres no lloran

³¹ Ministerio de Obras Públicas de Chile. Un aporte a la Equidad: Experiencia del MOP en Enfoque de Género 2000-2010. Caupolicán Servicios Gráficos (2011).

³² SernamEG; Servicio nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Recuperado en abril de 2023 de <https://www.sernameg.gob.cl>

e. **Equidad de género:** principio ético-normativo asociado a la idea de justicia. Bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, para garantizar la justicia. Puede ser necesario que se tomen medidas especiales temporales que compensen la discriminación o los prejuicios sistemáticos o históricos. Es un medio para lograr la igualdad.

f. **Igualdad de género**

Igualdad formal: Igualdad de condiciones, trato y oportunidades para el desarrollo de su potencial, garantizar el respeto de sus derechos y dignidad, y contribuir (o beneficiarse) del desarrollo económico, social, cultural y político. Supone que la sociedad valore por igual sus semejanzas y diferencias, así como los papeles que desempeñan. El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. A esta acepción de igualdad considerada en la CEDAW se le denomina igualdad formal o *de jure*, que se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres. Implica que haya tratamiento idéntico a mujeres y hombres, en lo relativo, por ejemplo, al acceso a bienes y servicios, a ser electas, a gozar de la misma libertad de expresión que los hombres, etcétera. El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes.

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

Igualdad sustantiva: si bien la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propicio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Supone la 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. Ello implica necesariamente que no sólo se reconozca la igualdad en una norma o que se garantice un trato idéntico. También se deben tener en cuenta las diferencias biológicas, sociales y culturales que han colocado a las mujeres en situación de desventaja.

- g. Perspectiva o enfoque de género:** Análisis de la realidad que implica comparar la vida social, económica y política de las mujeres con los hombres. Esta técnica de análisis permite visualizar que las desigualdades que enfrentan las mujeres no tienen que ver con cuestiones naturales o biológicas, sino a la división de roles y funciones asignadas tradicionalmente.
- h. Discriminación arbitraria:** Según lo establecido en la Ley N°20.609, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.³³
- i. Sexismo:** Se entiende por sexismo, cualquier acto, gesto, representación visual, manifestación oral o escrita, práctica o comportamiento, basado en la idea de que una persona o grupo de personas es inferior por razón de su sexo, que tenga lugar en el ámbito público o privado, cuyo propósito o efecto sea: vulnerar la dignidad intrínseca o los derechos de una persona o grupo de personas; provocar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o socioeconómico a una persona o grupo de personas; crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; constituir un obstáculo a la

³³ Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, Diario Oficial de la República de Chile, martes 24 de julio de 2012.

autonomía y la plena realización de los derechos humanos de una persona o grupo de personas; preservar y reforzar los estereotipos de género.³⁴

Es además una de las formas en que se manifiestan de las relaciones de poder históricamente asimétricas entre mujeres y hombres, que provoca discriminación e impide el pleno avance de las mujeres en la sociedad.

Bajo esta definición, se asignan valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres exclusivamente en función de su sexo, los cuales, a través de creencias compartidas se consideran naturales, desiguales e inalterables.

El sexismo afecta negativamente a toda la población, pero en particular a las mujeres y niñas, sin embargo, también puede afectar a hombres y niños cuando su conducta no es coincidente con los roles de género normativos. El sexismo, además se puede combinar con otras normas o comportamientos discriminatorios, de odio, por lo que mujeres y niñas también pueden verse enfrentadas a formas múltiples de discriminación.

Algunos grupos de mujeres son especialmente vulnerables al sexismo, por ejemplo, mujeres jóvenes, representantes políticas, periodistas o personalidades públicas, al estar más expuestas al escrutinio público.

Por otra parte, el sexismo puede desembocar, en acciones sexistas, ya que se encuentra ligado directamente con la violencia, las acciones sexistas “cotidianas” forman parte de un continuum de violencia que crea un clima de intimidación, miedo, discriminación, exclusión e inseguridad que limita las oportunidades y la libertad³⁵.

- j. Androcentrismo:** Es un punto de vista del mundo desde la perspectiva de los hombres, considerando los valores asociados a la masculinidad como parámetro de referencia de lo humano, por lo tanto, consiste en una visión parcializada de la realidad que provoca la invisibilización y discriminación femenina.

Esta forma de ver el mundo que caracteriza a nuestra sociedad afecta negativamente tanto a mujeres como hombres, ya que establece un estándar o modelo de

³⁴ Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. p.4

³⁵ Recomendación CM/Rec (2019)1 de Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.p.1

masculinidad que determina que los hombres deben ser profesionales, heterosexuales, físicamente aptos, occidentales, etc. Por lo que aquellos que no cuentan con estos atributos son igualmente marginados y discriminados, enfrentando así una constante presión de la sociedad por cumplir con estos estándares.

- k. Lenguaje:** De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua, es la facultad del ser humano de expresarse y comunicarse con los demás a través del sonido articulado o de otros sistemas de signos³⁶, que por otra parte, se manifiesta en la capacidad propia del ser humano para expresar pensamientos y sentimientos por medio de la palabra³⁷.

- l. Lengua:** Corresponde al sistema de signos regidos por reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos, y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas. Las lenguas son producto de una convención social y constituyen una herencia cultural y se adquieren de manera natural o intencional a través del aprendizaje. Son lenguas el castellano, el Mapuzugun, el inglés, la lengua de señas chilena, entre otras.

- m. Sexismo lingüístico:** Corresponde a una distinción jerárquica y excluyente a través del lenguaje, en que se valora a una de las partes sobre la otra, situándola en una posición superior y universal y a la otra como anecdótica e invisible.³⁸

Un hablante incurre en sexismo lingüístico cuando emite un mensaje que, debido a su forma (es decir, debido a las palabras escogidas o al modo de enhebrarlas) y no a su fondo, resulta discriminatorio por razón de sexo. Por el contrario, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje y no a su forma, se incurre en sexismo social.³⁹

- n. Androcentrismo lingüístico:** Corresponde a una manifestación del lenguaje sexista, al establecer el masculino como universal.

³⁶ Diccionario de la Real Academia Española. Rae.es. Recuperado en marzo de 2023, de <https://dle.rae.es/lenguaje>

³⁷ Oxford English and Spanish Dictionary. Dictionary.com. Recuperado en marzo de 2023, de <https://www.lexico.com/es/definicion/lenguaje>

³⁸ Barranco, María Martín (2019). Ni por favor ni por favora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Madrid: Los libros de la catarata.

³⁹ García Meseguer, Álvaro (marzo 2001). ¿Es sexista la lengua española?. Revista Panace@, II, N°3, 20.

- o. Género Gramatical:** Los nombres del castellano (sustantivos) y las palabras que los acompañan (pronombres, artículos, cuantificadores, adjetivos) tienen género gramatical, que puede ser masculino o femenino.

Cuando los sustantivos designan a seres animados, por lo general el género gramatical corresponde con su distinción biológica y se establece a través del uso de sufijos distintivos de género añadidos a una misma raíz, como ocurre en administrativo/administrativa, jefe/jefa, director/directora. También hay sustantivos utilizados para designar a seres animados que tienen distinta raíz según el sexo del referente (heteronimia), como hombre/mujer, toro/vaca, yerno/nuera.

2. Metodología: Desarrollo de una herramienta y muestra

Con el fin de poder analizar con mayor facilidad y tener más nivel de control sobre el proceso de investigación de la implementación del lenguaje inclusivo a nivel de las comunicaciones internas del MOP durante 2022, se decidió desarrollar una herramienta simple, que permita sistematizar de manera efectiva y organizada la recolección de los datos.

Lo primero fue realizar una recopilación de características propias y representativas indispensables para desarrollar comunicaciones inclusivas al interior de la organización, a partir de los contenidos tratados y desarrollados en el Manual de Comunicaciones Inclusivas con enfoque de Género del Ministerio de Obras Públicas.

De este modo, se identificaron cinco ítems que deben estar siempre presentes en términos de comunicación escrita y cuatro que se refieren a la comunicación visual del contenido que se difunde a través de los canales de información internos.

2.1. Análisis información escrita

Con respecto a la información escrita los puntos son:

- a) Nombrar explícitamente a las mujeres, si es que las hubiese:** Al referirse a un colectivo integrado por hombres y mujeres, se debe explicitar la presencia femenina.

Con esto se asegura la visibilización explícita, no tácita, de las mujeres en caso de que corresponda mencionarlas en el escrito.

- b) **Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda:** Los oficios, cargos y profesiones deben ser mencionados en su versión femenina o masculina, según corresponda. Usualmente son nombrados en masculino genérico, por lo que un avance en materia de perspectiva de género ministerial es comenzar a darles el género gramatical que corresponda.
- c) **Alternar el uso del femenino y masculino:** Deben utilizarse alternadamente los artículos o sustantivos en femenino o masculino sin establecer un orden jerárquico entre ambos. Muchas veces cuando se hacen enumeraciones se menciona primero al masculino y luego al femenino, pero lo ideal es ir alternando estas menciones a lo largo de los textos.
- d) **Evitar el uso de la barra inclinada o signos no lingüísticos:** En textos cortos, formularios o documentación se puede utilizar la barra inclinada por sobre el paréntesis debido al espacio reducido con el que se cuenta, pero en la redacción de textos largos, se debe mencionar explícitamente el femenino y masculino. Con respecto a los signos no lingüísticos, estos entorpecen la lectura de los lectores para personas ciegas y de personas con discapacidad cognitiva. Un ejemplo de esto es la @ que rompe con las reglas gramaticales del idioma, resultando además impronunciable e ilegible para los lectores con algún grado de discapacidad visual.
- e) **Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho:** Al hablar de una persona o grupo en particular no se debe anular las características múltiples que los conforman, sino mencionar a la persona antes que a su condición.

2.2. Análisis información gráfica

Con respecto a la comunicación visual, es decir imágenes e ilustraciones, los ítems seleccionados fueron:

- a) **Las personas representadas en las imágenes son diversas:** Esto se refiere a que las personas que aparecen en las imágenes deben ser de edades diversas, con distinto tono de piel, de diferentes orígenes étnicos, con y sin discapacidad, etc.
- b) **Se evita la representación de roles tradicionales de género:** Se debe mostrar imágenes de mujeres y hombres realizando distintas actividades, independiente de su género con el fin de terminar con la transmisión de estereotipos ligados a los roles de género establecidos socialmente.
- c) **Hay representación equitativa de hombres y mujeres:** La cantidad de hombres y mujeres que se muestran en las imágenes debe ser lo más equitativa posible. Adicionalmente, es importante que las mujeres sean representadas en actitudes activas y en el mismo plano que los hombres.
- d) **Hay representación de familias diversas:** Se debe evitar el uso exclusivo de familias “tradicionales” en las imágenes, por lo tanto, se deben incluir familias extendidas, monoparentales, homoparentales, etc.

2.3. Checklist inclusivo

Una vez descritos los ítems que se querían analizar, se desarrolló el instrumento metodológico que permite estandarizar de mejor manera la revisión de la muestra. La herramienta escogida fue una lista de verificación, la que fue bautizada como “*checklist inclusivo*”. Este instrumento permite la opción de numerar con exactitud, una o varias características con las que debería contar la difusión de una noticia desarrollada con lenguaje inclusivo y perspectiva de género, tanto en la redacción como en las imágenes que la acompañan.

En el cuadro que corresponde al *checklist inclusivo*, se enumeran primero los cinco atributos que deben analizarse en materia de comunicación escrita, es decir, tanto en el titular, como en el desarrollo de la noticia. En las siguientes filas se deja registro de los cuatro aspectos que permiten hacer la revisión de la comunicación visual, a través de las imágenes o ilustraciones que acompañan los textos del correo. En cada uno de ellos se puede marcar la casilla “SI”, “NO” o “N/A” (no aplica), dependiendo si el texto o las imágenes cumplen o no

con esa premisa, siendo posible seleccionar “N/A” si en esa difusión no se hace presente el enunciado.

Adicionalmente, en la sección inferior del cuadro se agregó una casilla para dejar registro de cualquier otro tipo de análisis que merezca la pena relevar cuando se realice la revisión de cada una de las notas enviadas a través de correo masivo.

Esta herramienta permitirá generar la métrica necesaria para construir una línea base de trabajo y posterior análisis.

| Comunicación escrita | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Si | No | N/A |
| Se nombran explícitamente a las mujeres, si es que las hubiese. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino, según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Evitar el uso de la barra inclinada o signos no lingüísticos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| Las personas representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se evita la representación de roles tradicionales de género. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hay representación equitativa de hombres y mujeres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hay representación de familias diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Análisis | | | |
| | | | |

2.4. Muestra

Con respecto a la muestra, se definió aplicar el instrumento de evaluación *checklist inclusivo* para analizar de manera aleatoria correos enviados transversalmente a nivel nacional y a todas las Direcciones del MOP durante el año 2022, a través de las casillas masivas de comunicaciones internas y calidad de vida, correspondientes a cada una de las siguientes categorías:

- a) **Viga Maestra:** Informativo cuyo foco es reconocer a las personas, relevar temas importantes, visibilizar avances y obras para generar comunidad. Es enviado a través de la casilla de comunicaciones internas mensualmente.

- b) **Calidad de Vida:** Infografías, tips y consejos relativos a temáticas de gestión de personas, como son los ambientes laborales saludables, al trabajo referente a los factores psicosociales y a la calidad de vida de la comunidad funcionaria.
- c) **Efemérides:** Piezas gráficas que tienen como finalidad informar y recordar alguna fecha conmemorativa de relevancia, ya sea de carácter nacional o internacional.
- d) **Saludos de autoridades:** Videos con testimonios de funcionarios y funcionarias de las Direcciones con motivo de la celebración de sus respectivos aniversarios.
- e) **Bitácora de viajes:** Informativo de carácter mensual cuyo objetivo es mantener a la Comunidad MOP informada sobre las visitas a terreno que realizan nuestras autoridades. Es enviada a través de la casilla de comunicaciones internas el primer día hábil de cada mes.
- f) **Agenda cultural:** Informativo de carácter semanal cuyo objetivo es invitar a la Comunidad MOP a diferentes eventos y actividades culturales, ya sean online o presencial.
- g) **Bienvenidas:** Pieza gráfica que tiene por objeto informar la incorporación de nuevas autoridades, jefaturas o cargos claves, a nivel transversal, con el fin de propiciar la claridad organizacional al interior del MOP.
- h) **Inclusión y no discriminación:** A través de esta casilla masiva se releva información sobre temas de género e inclusión laboral a nivel transversal.
- i) **Ciberseguridad:** Es una de las casillas de distribución masiva interna que más frecuencia tiene de envíos. Su foco son los temas de seguridad informática, alertas sobre fraudes online y sitios webs falsos.
- j) **Bienestar:** A través de la Casilla +Bienestar se entrega información de relevancia para la comunidad MOP en temas de beneficios, convenios, seguros médicos, atenciones dentales y todos los temas que lleva el Servicio de Bienestar del MOP.
- k) **Gestión de personas:** Es la información que emana del Departamento de Personas, la que generalmente está relacionada con recordatorio sobre actos administrativos y otra información de interés para los funcionarios y funcionarias.

Finalmente, se estableció que para cada categoría se evaluará una muestra aleatoria de un máximo de 10 actividades de difusión y para aquellas que tuvieran menos de 10, el análisis se haría a la totalidad de las acciones comunicacionales realizadas en 2022.

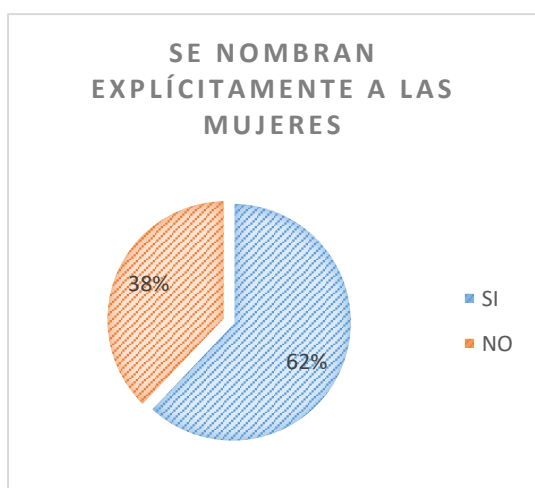
III. Análisis de resultados

El desarrollo completo de los resultados obtenidos tras la aplicación de la herramienta *checklist inclusivo* en 80 noticias enviadas durante 2022 a través de los correos utilizados para difusión masiva interna en el Ministerio de Obras Públicas se puede observar en el apartado de Anexos. En las siguientes páginas revisaremos la estadística obtenida a partir de la aplicación de dicho *checklist inclusivo* a dichas noticias, ilustrando con algunos ejemplos de la información difundida y el análisis de los gráficos que arrojó cada ítem de evaluación, tanto en comunicación escrita como en comunicación visual.

1. Por ítem de evaluación

1.1. Comunicación escrita

a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese.



En un 62% de la totalidad de las comunicaciones analizadas se nombran explícitamente a las mujeres a través del uso de sustantivos colectivos, la despersonalización del discurso y mediante el desdoblamiento del femenino y el masculino (doble mención), mencionándolos explícitamente o haciéndolos presentes mediante el paréntesis o la barra inclinada. En el 38% restante, se utiliza al menos una vez el masculino genérico para designar a colectivos integrados por hombres y mujeres.

Por ejemplo, en esta noticia de ciberseguridad, las mujeres no están presentes en el discurso, ya que se utiliza solamente el masculino genérico en palabras como: “los usuarios”, “los ciberdelincuentes”, “el atacante”.

Ministerio de Obras Públicas
Subsecrearía de Ciberseguridad

CIBERSeguridad MINISTERIAL

ALERTACIBER SEGURIDAD

Malware que simula OFERTA LABORAL

Se ha detectado campaña de Phishing con archivos adjuntos que contienen malware, los que están circulando en el ciberespacio nacional y representan un riesgo para los sistemas informáticos, así como para los usuarios en general. Los cibercriminalistas buscan persuadirte para que descargues el archivo adjunto incluido en el email, para que este sea ejecutado.

Fuente: CSIRT- Gobierno de Chile

En su mensaje, el atacante adjunta un archivo ZIP, el cual disfraza como un supuesto CV de un postulante a una oferta laboral. Dentro de este archivo ZIP nos encontramos con un tipo de malware llamado Agent Tesla, un RAT (troyano de acceso remoto). También posee un keylogger, un tipo de herramienta que se utiliza para robar contraseñas, ya que registra cada tecla que presionemos.

Datos del encabezado del correo
Asunto Re : Cv. Vendedora
Correo de Salida: stefynoella@hotmail.com
Nombre del archivo adjunto:
 Curriculum Vitae.zip(913KB)

VACANTE

Message: Curriculum Vitae.zip (913 KB)

Buenas tardes.

Adjunto mi cv para postularme a su oferta laboral. Tengo experiencia en ventas, manejo de caja sistema linux y dragon, atención al cliente.

Me considero una persona responsable, puntual, proactiva, dinámica, casimática, me gusta generar un buen entorno laboral.

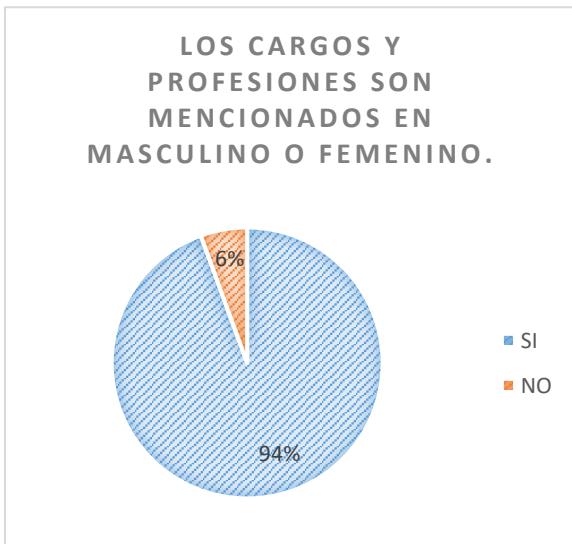
Desde ya muchas gracias

Saludos

FALSO

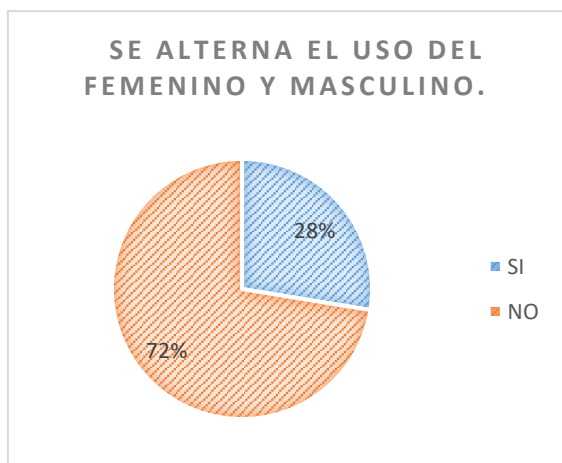
Casilla de Ciberseguridad
 GESTION.INCIDENTES@MOP.GOV.CL

b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda.



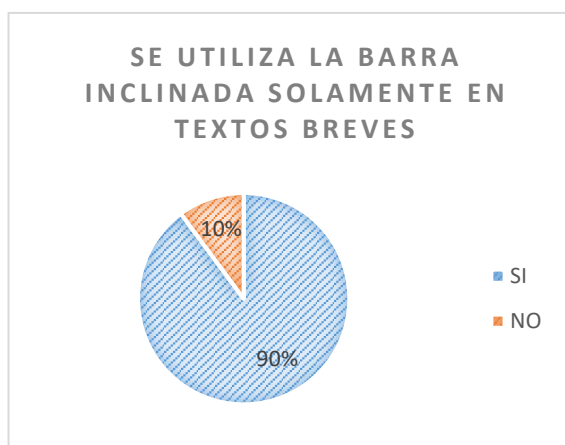
En un 94% de las oportunidades, los oficios, cargos o profesiones son mencionados en su versión femenina cuando corresponde. En el 6% restante se señalan únicamente en masculino.

c. Se alterna el uso del femenino y masculino.



Cuando se utiliza el recurso del desdoblamiento para nombrar el femenino y el masculino, en un 72% de las comunicaciones analizadas se posiciona primero el masculino, estableciendo de esta forma una relación de jerarquía entre ambos. En el 28% restante se alterna el orden en el que aparece el femenino y el masculino.

d. Evitar el uso de la barra inclinada o signos no lingüísticos.



A partir del análisis, se evidencia que en un 90% de las comunicaciones no se utiliza la barra inclinada para el desdoblamiento entre el femenino y el masculino.

En el 10% restante se continúa utilizando, a pesar de que a través del protocolo de comunicaciones se establece que su uso solo es recomendado cuando se desconoce el género de

la persona destinataria o bien en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuente con poco espacio.

Un ejemplo de esto es este informativo que utiliza el desdoblamiento para visibilizar el femenino y el masculino, sin embargo, lo realiza a través del uso de la barra inclinada. De acuerdo al protocolo ministerial de comunicación inclusiva no es correcto, ya que la barra debe ser utilizada únicamente en formularios u otros textos breves. Adicionalmente, cuando se hace uso de este recurso, se menciona siempre como regla el masculino seguido por el femenino “estimados/as funcionarios/as”, “los/as usuarios/as”.



Equipo de Ciberseguridad MOP comparte contigo su último boletín.

Estimados/as funcionarios/as:

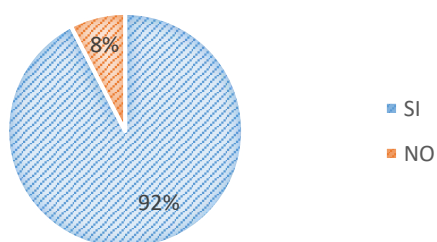
El Equipo de Ciberseguridad Ministerial comparte con ustedes el **Boletín de Ciberseguridad del mes de Agosto 2022**, con las alertas y vulnerabilidades registradas en ese periodo.

Es de suma importancia revisar la información allí contenida para que estén alertas frente a las amenazas que nos afectan periódicamente y tengan las herramientas para evitar todo tipo de fraudes tanto personales como a los activos críticos del MOP.

Ante cualquier inquietud o mensaje con perfil de malicioso los/as usuarios/as deben dirigirse a esta casilla:

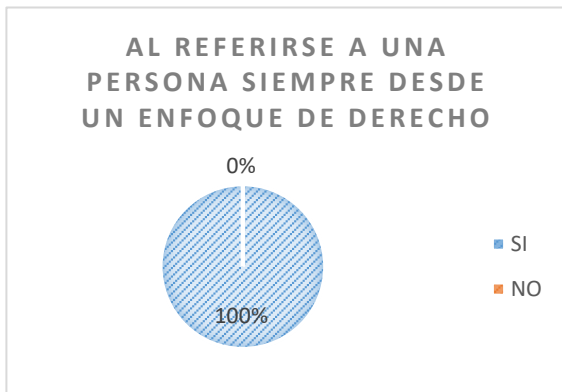
gestion.incidentes@mop.gov.cl

**SE EVITA EL USO DE SIGNOS
NO LINGÜÍSTICOS O NO
ACEPTADOS POR LA LENGUA
CASTELLANA**



En un 92% de las comunicaciones analizadas, no se utilizan signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana. En el 8% restante, si bien tampoco se utilizan signos no lingüísticos, se hace uso del paréntesis para hacer referencia al masculino y el femenino, lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva y según lo indicado por la RAE, se utiliza solo para insertar en un enunciado una información complementaria o aclaratoria.

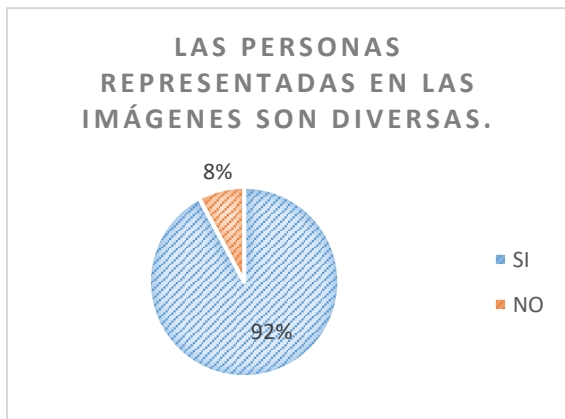
e. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho



En el 100% de las comunicaciones analizadas, al referirse a una persona o grupo en particular no se anulan el resto de las características que la conforman enunciando siempre a la persona antes que la condición, origen, o característica particular.

1.2. Comunicación visual

a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas.



Si bien se muestran personas diversas en cuanto a su contextura física, color de piel o de pelo y eventualmente personas pertenecientes a pueblos indígenas o de distintos rangos etarios (principalmente por la línea grafica de gobierno), las personas de las disidencias sexo genéricas, personas con discapacidad y personas afrodescendientes aparecen casi exclusivamente

en fechas específicas referentes a conmemoraciones que las aluden directamente, pero no en forma habitual en las comunicaciones.

En la siguiente gráfica, enviada por correo masivo, se utilizó una imagen de un niño y una niña, debido a que son principalmente quiénes se benefician del pago de pensiones de alimentos.

Ministerio de Obras Públicas

¡Ya entró en vigencia el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos!

Desde hoy 18 de noviembre esta vigente este registro, de acceso remoto, gratuito e inmediato, que tiene por objetivo coordinar diversas medidas legales para:

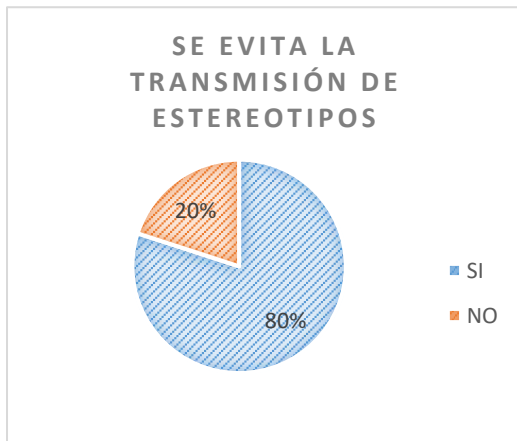
- Promover y garantizar el cumplimiento del pago de las pensiones de alimentos
- Promover el principio de corresponsabilidad de los padres.
- Resguardar el interés superior de las niñas y niños.

En él aparecerán las personas obligadas por el tribunal a pagar pensión de alimentos, que adeuden, total o parcialmente, al menos tres mensualidades consecutivas o cinco discontinuas.

Si quieres más información sobre el Registro Nacional de Deudores de Pensiones haz clic aquí

Ponte al día. No pagar pensiones de alimentos es violencia

b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes.



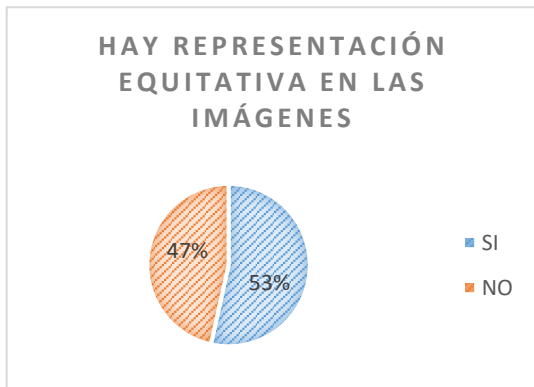
En un 80% de las comunicaciones institucionales se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes y se muestran mujeres y hombres realizando distintas actividades.

Sin, embargo, en estas informaciones enviadas por Bienestar se utiliza la despersonalización del discurso para no hacer referencia al femenino ni al

masculino, incluyendo de esta forma a todas las personas, incluso aquellas que se posicionan por fuera de lo binario, sin embargo, en las imágenes la representación de hombres y mujeres no es equitativa, ya que se muestran mujeres transmitiendo estereotipos en su rol de “administradora doméstica” y que el cuidado de la piel y la prevención del envejecimiento son actividades femeninas, impidiendo la posibilidad de que sea un hombre quién se haga cargo del presupuesto del hogar o se haga cargo del cuidado de su salud a la piel, con lo que desincentiva la participación de hombres en este tipo de actividades ligados sólo a la participación femenina.

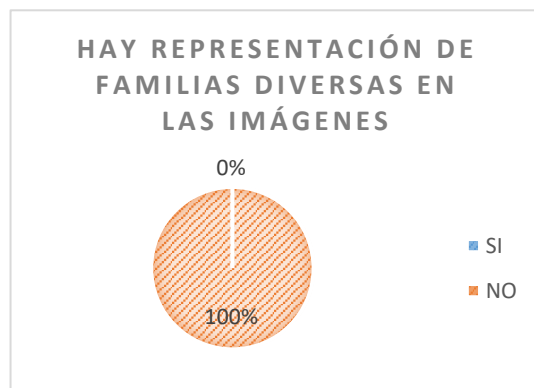


c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes



La cantidad de hombres y mujeres en las imágenes es aún inequitativa, ya que aún falta un pequeño, pero importante, 3% para que las mujeres sean representadas en las mismas actitudes activas y en el mismo plano de que los hombres.

d. Hay representación de familias diversas en las imágenes



En la totalidad de comunicaciones analizadas, en las que se incluyen imágenes de familias, estas son exclusivamente nucleares, lo que no da cuenta de la realidad de la sociedad actual, por lo que aún no se logra la representación equitativa en este ítem.

Por ejemplo, en este informativo de Calidad de Vida, además de mostrarse a una familia tradicional, también se transmite la idea de que los temas de conciliación son sólo referentes a trabajo-familia y no trabajo-vida personal, sin considerar que hay personas que pueden no tener familia, o bien que las personas tienen múltiples intereses que conciliar, como se menciona en el texto.

Ministerio de Obras Públicas

CONCILIAR PARA CONSTRUIR EQUILIBRIO

El Protocolo de Conciliación de la vida Personal y Familiar con el Trabajo del Ministerio de Obras Públicas, formalizado por Res. Exenta N° 1414 el 31 diciembre 2021, establece actividades y/o medidas conciliatorias para los funcionarios y funcionarias. Este protocolo es la base para construir el equilibrio necesario que de beneficios tanto a la organización como a la comunidad de personas que trabajan en ella.

Según la RAE, conciliar es hacer compatible dos o más cosas, en este caso referimos a conciliar la vida laboral con la vida familiar. Hoy en día esto es una necesidad, por lo que resulta prioritario posicionar a la persona en el centro de nuestro quehacer institucional.

En este sentido, cada Dirección juega un rol determinante en la calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias, teniendo como desafío ser un instrumento eficaz para la evolución integral de las personas.

El Ministerio ha conformado un Protocolo de Conciliación de acuerdo a sus principios y lineamientos estratégicos así, como también, desde el legado que quiere dejar en la vida de sus funcionarios y funcionarias; y en forma extensiva hacia sus familias.

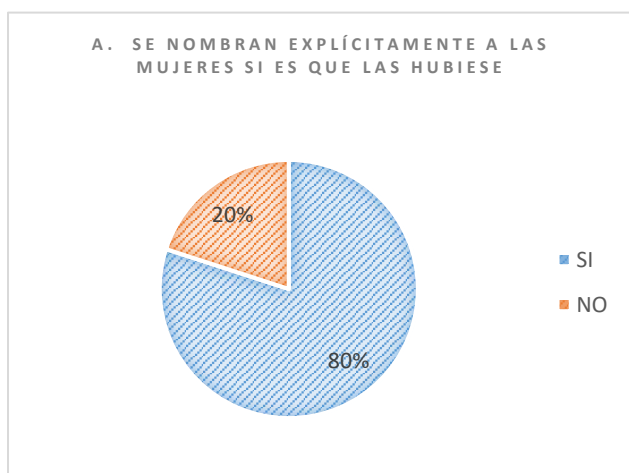
A su vez, cada persona tiene su manera de conciliar, debido principalmente a que las personas tienen múltiples intereses.

CLIC AQUÍ para conocer el Protocolo MOP

Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) | Salud Mental Organizacional | Conciliación de la Vida Personal y Laboral | Ambientes Laborales (AALL) | Inclusión e Igualdad de Género

2. Por área temática

2.1. Calidad de vida



Comunicación escrita: En un 80% de las comunicaciones referentes a calidad de vida se utilizan alternativas al masculino genérico a través del uso de la técnica de despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje y principalmente a través del desdoblamiento del femenino y el masculino.

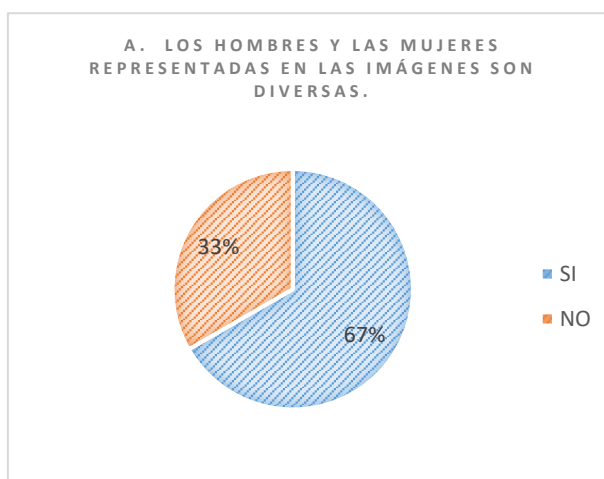
A pesar de lo anterior en un 20% de las comunicaciones analizadas persiste el uso del masculino genérico, además en aquellos casos en que se utiliza como recurso el desdoblamiento para hacer referencia a hombres y mujeres en el discurso, en un 75% de las veces se menciona el masculino antes que el femenino, estableciendo una relación asimétrica entre ambos. Adicionalmente, en el 90% de los casos no se utilizan signos no lingüísticos como la @ y tampoco paréntesis ni barra inclinada para hacer referencia al femenino y masculino.

En el 100% de las comunicaciones de calidad de vida analizadas, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos.

Comunicación visual: En un 67% de las imágenes evaluadas referentes a calidad de vida, los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas, en cuanto a textura, edad y color de pelo.

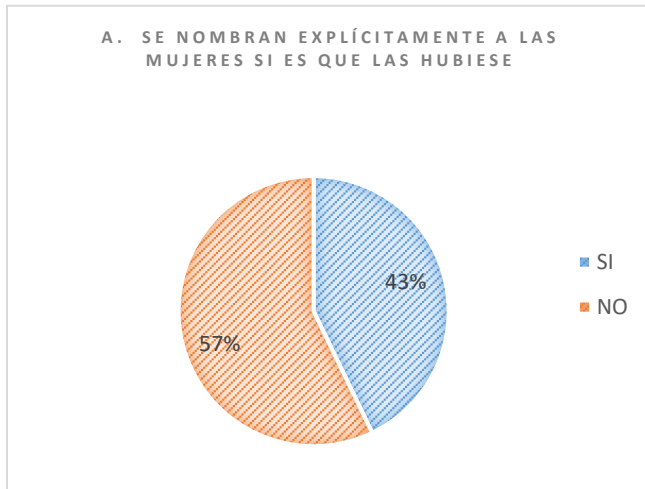
En un 67% del total se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género y hay representación equitativa de hombres y mujeres. En el 40%

restante, se identifica que se continúan transmitiendo estereotipos y roles de género asociados tradicionalmente a lo femenino y que existe una subrepresentación femenina.



Con respecto a la representación de familias a través de las imágenes, en un 100% de las ocasiones en que aparecían correspondían a familias nucleares heteronormativas.

2.2. Viga Maestra



Comunicación escrita: En un 43% de este boletín informativo, las mujeres son nombradas a través de alternativas como la despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje y a del desdoblamiento del femenino y el masculino, sin embargo en el 100% de las ocasiones el masculino aparece antes que el femenino, estableciendo una relación

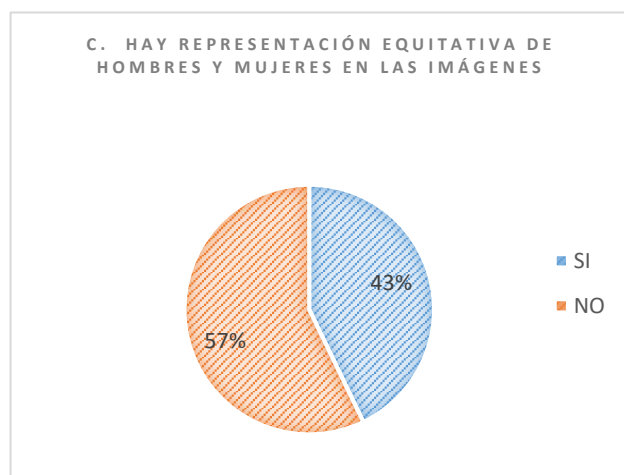
asimétrica entre ambos. En el 57% restante no se menciona explícitamente a las mujeres haciendo uso al menos una vez del masculino genérico.

En el 100% de los casos no se utilizan signos no lingüísticos como la @ y tampoco paréntesis ni barra inclinada para hacer referencia al femenino y masculino.

En el 100% de las Vigas Maestras analizadas, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos y se mencionan en una oportunidad a las personas con discapacidad dentro del relato. Además, en el relato de la viga maestra se incorpora por primera vez en las comunicaciones institucionales en la sección “fuera de oficina” a una mujer abiertamente lesbiana.

Comunicación visual: En un 100% de las imágenes evaluadas de la viga maestra, los hombres y las mujeres representadas son diversas en cuanto a edad, contextura, color de piel y de pelo, y se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género.

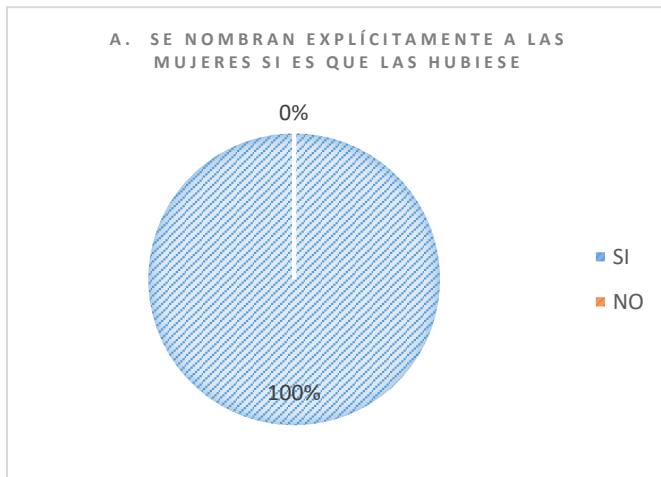
Si bien la representación de mujeres y hombres es relativamente



equitativa, casi en la totalidad de las ediciones de este comunicado quienes protagonizan las notas centrales son hombres.

Adicionalmente, la sección “Desde mi Tribuna”, de la Viga Maestra, que corresponde a un espacio de opinión personal a modo de columna, sólo ha sido destinada a hombres.

2.3. Efemérides



Comunicación escrita: En un 100% de las efemérides se nombran explícitamente a las mujeres cuando corresponde y las palabras utilizadas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos. Además, a través del discurso y del uso del lenguaje se da representación a grupos invisibilizados como las personas LGTBIQA+,

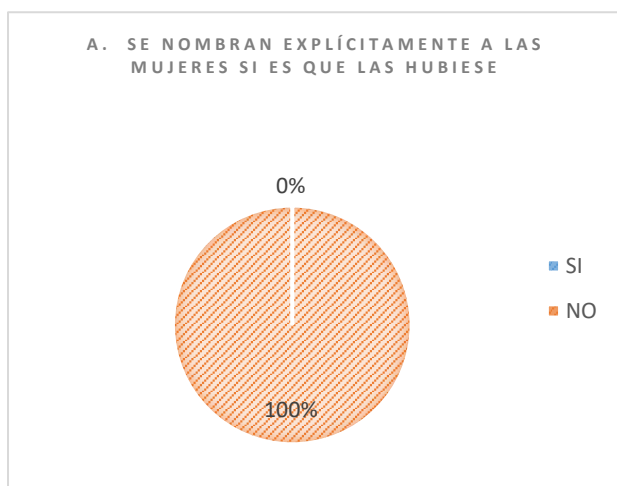
personas y mujeres indígenas, personas afrodescendientes; buscando promover la eliminación de sesgos y estereotipos de género. No se hace referencia a las personas con discapacidad.

Con respecto al uso de signos no lingüísticos, solamente se utiliza en un caso la barra inclinada para hacer referencia al femenino y masculino, posicionando al masculino primero, pero también se utiliza el desdoblamiento, posicionando primero lo femenino.

Comunicación visual: La totalidad de imágenes evaluadas referente a las efemérides muestran a personas diversas y se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género.

Si bien no hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes, esto ocurre ya que las efemérides se refieren a grupos específicos y visibilizan situaciones de desigualdad, por lo que quienes aparecen en ellas son mayoritariamente mujeres y personas de las disidencias sexo genéricas, que han sido subrepresentadas históricamente. A pesar de que muestran a personas diversas, no se considera el grupo de personas con discapacidad.

2.4. Saludos autoridades



Comunicación escrita: la totalidad de los saludos de autoridades utilizan el masculino genérico, invisibilizando el rol femenino en obras, como autoridades locales y en otros contextos. Eventualmente se utiliza también el desdoblamiento del femenino y el masculino, mencionándolos explícitamente o a través del paréntesis, que a pesar de ser un signo lingüístico, sólo se

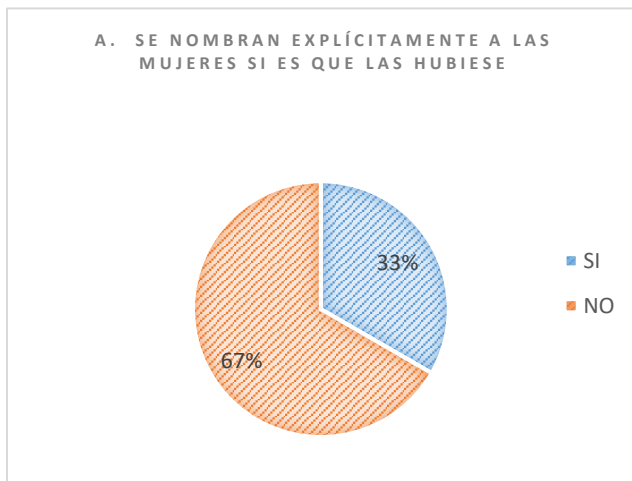
utiliza para insertar en un enunciado una información complementaria o aclaratoria, y además al utilizarlo, también se incurre en un error de concordancia. Por otra parte, si bien cuando se utiliza el desdoblamiento se alterna el orden del femenino y masculino (lo habitual es que se posicione este último primero, estableciendo una relación jerárquica entre ambos }9.

En el 100% de los saludos, las autoridades utilizan palabras respetuosas y desde una perspectiva de derechos para referirse a las personas.

Comunicación visual: Se considera que hay representación equitativa y diversa de hombres y mujeres en las imágenes y que estas son libres de estereotipos y roles tradicionales de género, exclusivamente por el uso la línea gráfica de gobierno, que además de tener una representación paritaria de ambos géneros, muestra a personas diversas. A pesar de lo anterior, por lo general quienes protagonizan las imágenes son las propias autoridades que aparecen siempre en primer plano, siendo todo el resto de las imágenes decorativas.

2.5. Bitácora de viajes

Comunicación escrita: En un 67% de las bitácoras de viajes se utiliza al menos una vez el masculino genérico, también se hace uso de la despersonalización del discurso para no hacer referencia al masculino ni al femenino y el desdoblamiento para hacer referencia a hombres y mujeres. En el 33% restante se hace mención siempre al femenino cuando corresponde.



Además, en un 67% de los casos se mencionan los cargos o profesiones en su versión masculina o femenina según el género de la persona referente.

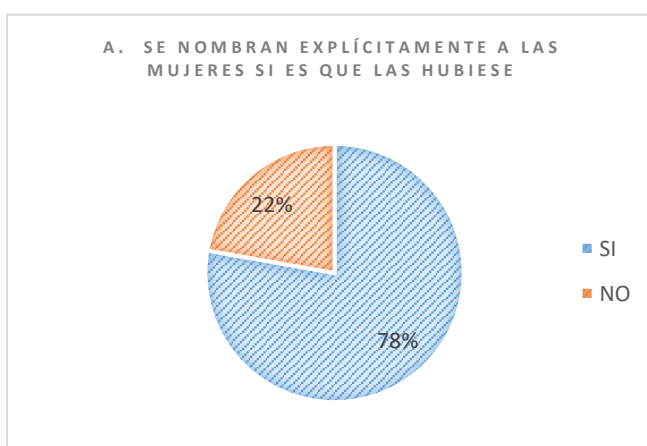
Adicionalmente, casi en la totalidad de los casos no se utilizan signos no lingüísticos como la @ y tampoco paréntesis, y sólo en una oportunidad se utiliza la barra inclinada para hacer

referencia al femenino y masculino.

En un 100% de las bitácoras de viajes, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos.

Comunicación visual: La totalidad de las imágenes evaluadas de las bitácoras de viajes no tienen una representación equitativa de hombres y mujeres, siendo además claramente protagonistas en la mayoría de ellas las máximas autoridades ministeriales. La baja presencia femenina es reflejo de la realidad del mundo de las obras donde su participación es reducida. A pesar de lo anterior, se muestran a personas de diversas edades, contexturas, y en distintas funciones, acompañando a las autoridades.

2.6. Agenda cultural

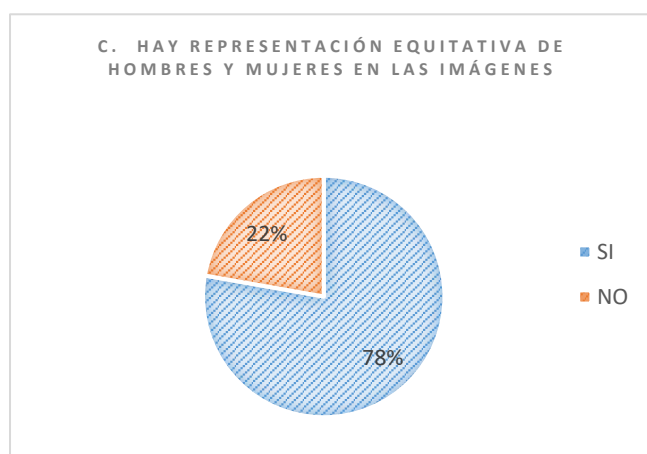


Comunicación escrita: En un 78% de las agendas culturales se utilizan alternativas al masculino genérico a través del uso de la técnica de despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje y principalmente a través del desdoblamiento del femenino y el masculino, sin embargo, cuando se utiliza

este recurso se posiciona en la mayoría de las ocasiones primero el masculino y después el femenino, estableciendo una relación jerárquica entre ambos. Además, en un 22% de las comunicaciones analizadas persiste el uso del masculino genérico.

Adicionalmente, en el 100% de los casos no se utilizan signos no lingüísticos como la @ ni tampoco paréntesis y sólo en una ocasión se utiliza la barra inclinada para hacer referencia al femenino y masculino.

En el 100% de las agendas culturales analizadas, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos.



Comunicación visual: En un 100% de las imágenes evaluadas de las agendas culturales las personas representadas en las imágenes son diversas y se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género. Por otra parte, en un 78% de estas comunicaciones, se evidencia representación equitativa de hombres y mujeres.

También es relevante mencionar, que en la sección de personas destacadas se intercala entre mujeres y hombres en las distintas ediciones, se visibilizan a mujeres en roles no tradicionales y en algunas ediciones se posicionan a las personas LGTBIQA+ a través del discurso y de las imágenes, sin embargo, como la herramienta *checklist* está construida en forma binaria, no permite visibilizar la representación de este grupo.

2.7. Bienvenidas autoridades y jefaturas

Comunicación escrita: En el 100% de las bienvenidas institucionales de jefaturas y autoridades se mencionan explícitamente a las mujeres cuando corresponde, los oficios cargos y profesiones se nombran en su versión masculina o femenina de acuerdo al género de la persona referente, las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas, no se utilizan signos no lingüísticos como la @ y tampoco paréntesis ni barra inclinada para hacer referencia



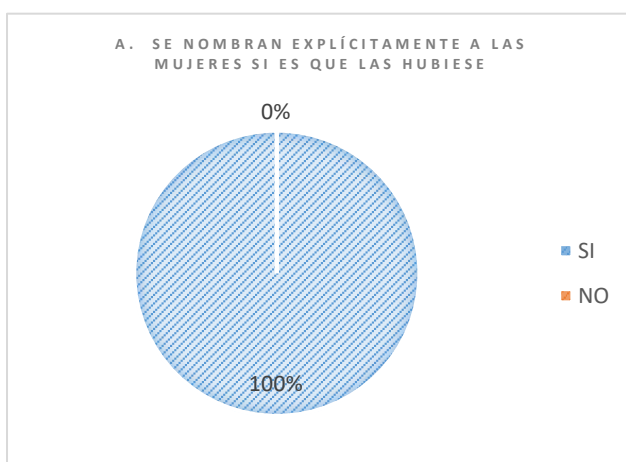
al femenino y masculino y las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos.

Con respecto al discurso, si bien por lo general se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución, en aquellos casos de mujeres

que experimentan la maternidad, esto es lo primero que se releva, para después pasar a mencionar sus logros profesionales, relevando su rol “natural” de cuidadoras, antes que sus competencias para el cargo y a la vez, invisibilizado el rol de los varones en las labores de cuidado.

Comunicación visual: En la totalidad de las imágenes evaluadas referentes a bienvenidas se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género, y como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde al referente de la comunicación, por lo que se considera que no aplica una representación equitativa entre hombres y mujeres.

2.8. Inclusión y no discriminación



Comunicación escrita: En un 100% de las comunicaciones referentes a inclusión y no discriminación se utilizan alternativas al masculino generico a través del uso de la técnica de despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje, también se utiliza el desdoblamiento, haciendo uso de la “e” por primera vez en una comunicación

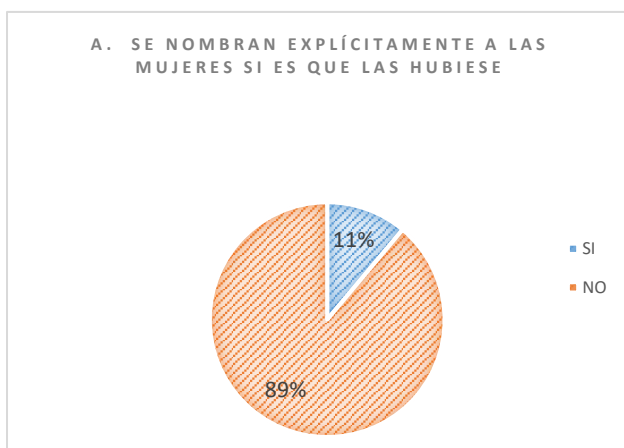
institucional.

En la totalidad de estas comunicaciones las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas, desde una perspectiva de derechos, evitando victimizar a un grupo en

particular, y no se utilizan signos no lingüísticos como la @, paréntesis o barra inclinada para hacer referencia al femenino y masculino.

Comunicación visual: En casi la totalidad de las imágenes se evita la transmisión de estereotipos y roles de género, sin embargo, en una de las imágenes en particular se muestra solamente a una mujer para hacer referencia al permiso postnatal parental de emergencia, beneficio que puede ser extensivo a la madre o el padre en el caso de que ambos hubieran gozado del permiso postnatal parental. Con respecto a las personas representadas en las imágenes por lo general son mujeres y personas de las disidencias sexo genéricas.

2.9. Ciberseguridad



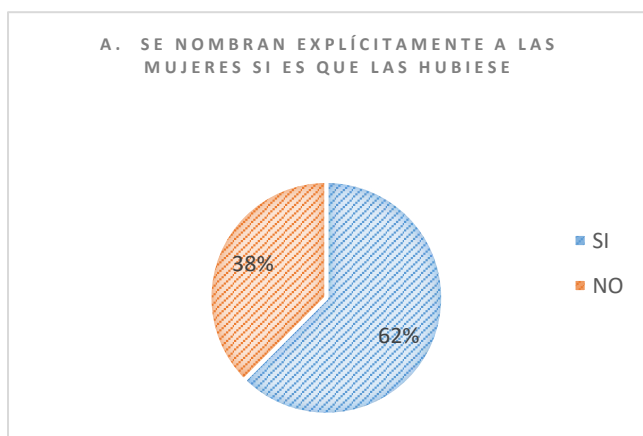
Comunicación escrita: En un 89% de las comunicaciones de ciberseguridad no se mencionan explícitamente a las mujeres, haciendo uso al menos una vez del masculino genérico y resulta llamativo el hecho de que se establezca, a través del discurso, que el cibercrimen es ejercido particularmente por hombres. En el 11% de las comunicaciones restantes en la materia,

se menciona el femenino en todas las oportunidades, mediante el desdoblamiento del femenino y el masculino haciendo mención a ambos, o bien, a través del uso de la barra inclinada o del paréntesis, ambos usos no recomendados a través del protocolo de comunicación inclusiva, y en algunas oportunidades se utiliza también la despersonalización discurso. Además, en un 100% de aquellos casos en que se utiliza como recurso el desdoblamiento para hacer referencia a hombres y mujeres, se menciona el masculino antes que el femenino, estableciendo una relación asimétrica entre ambos.

En el 100% de las comunicaciones de ciberseguridad analizadas, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos.

Comunicación visual: En casi en la totalidad de imágenes de ciberseguridad en las que aparecen personas numéricamente hay representación equitativa entre hombres y mujeres, habiendo también representación de personas diversas en las imágenes.

2.10. Bienestar



Comunicación escrita: En un 38% de las comunicaciones referentes a bienestar no se mencionan explícitamente a las mujeres en todas las oportunidades, haciendo uso al menos una vez a lo largo del texto del masculino genérico. En el 62% restante, si son mencionadas en todas las ocasiones.

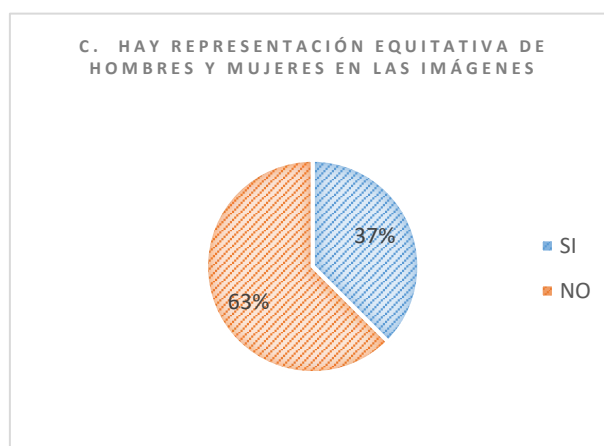
Para visibilizar la presencia femenina se utiliza la despersonalización del discurso o sustantivos colectivos, que permiten incluir a todas las personas, incluso aquellas que se posicionan por fuera de lo binario. También se utiliza el desdoblamiento del femenino y el masculino, sin embargo, en el 83% de las ocasiones se menciona el masculino antes que el femenino, estableciendo una relación asimétrica entre ambos. Además, en el 50% de los casos en que se utiliza el desdoblamiento del femenino y masculino se realiza a través del paréntesis, cuyo uso no está recomendado a través del protocolo de comunicación inclusiva ya que solo se utiliza para incorporar en un enunciado información complementaria o aclaratoria.

En el 100% de las comunicaciones referentes a bienestar analizadas, las palabras utilizadas para referirse a personas son respetuosas y desde una perspectiva de derechos y se evita victimizar a un grupo en particular.

Comunicación visual: En un 63% de las imágenes evaluadas referentes a bienestar, no hay representación equitativa entre hombres y mujeres. Por otra parte, un 75% de las personas representadas son diversas, pero responden a diversidades tales como: distinto color del pelo, piel o contextura física.

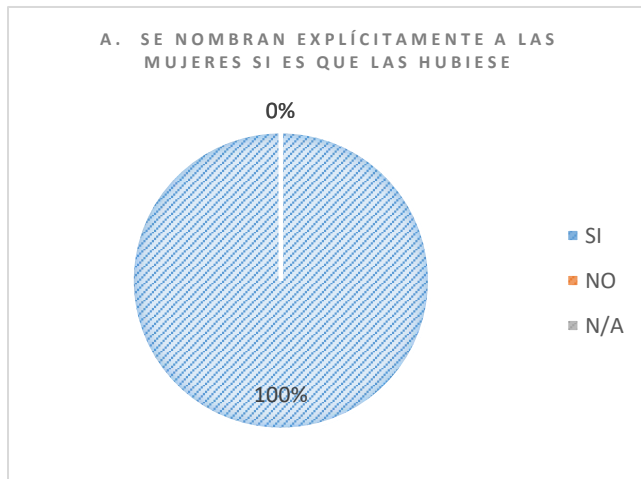
Si bien en un 70% de las imágenes se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género, en el 30% restante solamente se muestran mujeres, en piezas gráficas de temáticas correspondientes a la

administración de las finanzas del hogar, del cuidado de la piel, y del manejo del estrés y las



emociones, todas asociadas a los roles o estereotipos establecidos culturalmente como femeninos.

2.11. Gestión de personas



través de la barra invertida.

La totalidad de las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas y no se utilizan signos no lingüísticos como la arroba.

Comunicación visual: En la totalidad de las imágenes evaluadas no aparecen personas o bien no se logra determinar su género. Solamente se visualizan personajes en el logo que son bastante indeterminados en lo referente al género.

Comunicación escrita: En el 100% de las comunicaciones referentes a gestión de personas, se mencionan a las mujeres cuando corresponde principalmente a través de la despersonalización del discurso o de sustantivos colectivos para hacer referencia a todas las personas, incluidas las no binarias. Solo en una oportunidad se utiliza el desdoblamiento a

IV. Sugerencias y Conclusiones

1. Sugerencias y propuestas de mejoras

1.1. Generales

Comunicación escrita: Se recomienda la eliminación del uso del masculino genérico como universal, ya que como plantea Teresa Meana (2002) los vocablos en masculino no son universales porque incluyen a las mujeres, sino que son universales porque lo masculino se erige en medida de lo humano, de manera que al utilizar el masculino como neutro, todas las demás identidades quedan ocultas.

En este sentido es necesario establecer una forma de comunicarnos, que desplace el sexismo del lenguaje en las comunicaciones institucionales, dando visibilidad, no solo a lo femenino, sino también a las personas que se posicionan fuera del espectro de lo binario.

Para esto se propone:

- Utilizar palabras que no demarcan género y que no son necesarias de concordar con género gramatical femenino o masculino, como población, gente, personal, entre otras.
- Utilizar abstractos, como la coordinación o el equipo coordinador, en vez de los coordinadores.
- Evitar el uso de él, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo "que", por ejemplo, decir "quienes" tengan 2 años de antigüedad, en vez de "aquellos que" tengan 2 años de antigüedad.
- Reaprender la forma en que redactamos los mensajes, ya que en la mayoría de las ocasiones un simple cambio en la sintaxis permite que no se deje fuera del discurso a ninguna persona.

Por otra parte, y a pesar de lo controversial que resulta para ciertos sectores, se propone también comenzar a incorporar el uso de conceptos no binarios y de la vocal "e", para referirse a personas que no se identifican con lo femenino o lo masculino. Si bien la Real Academia Española (RAE) ha sostenido abiertamente que el lenguaje no binario es una deformación original de la lengua española, esta institución, que solamente tiene el rol de recoger usos y prescribir ciertos otros, no es la encargada de "resguardar el uso correcto del lenguaje".

No se puede dejar de mencionar que la idea del buen uso del lenguaje o de la forma “correcta” de comunicarse se relaciona con consideraciones hegemónicas acerca del comportamiento de los seres humanos.

Adicionalmente, según lo que plantea la académica sociolingüista Mercedes Bengoechea (1998) es necesario comprender que las normas e instituciones son humanas y, por lo tanto, son portadoras de ideologías⁴⁰, de lo que la RAE no está exenta.

Finalmente, es relevante mencionar que a nivel estatal se están realizando esfuerzos para la incorporación de personas trans en las instituciones públicas y para el resguardo del derecho a reconocer su identidad de género en su proceso de postulación. De este modo, ese reconocimiento a su identidad se debe materializar durante todo su ciclo laboral, por lo que el uso de la “e” viene a dar respuesta a la necesidad de hacer aparecer en el discurso a referentes que históricamente no han estado presentes.

Comunicación visual: Se sugiere incorporar como práctica habitual el uso de imágenes de personas de todo tipo de diversidades en cualquier comunicación institucional, en particular de aquellas que tienen menor representación como las personas con discapacidad y las personas LGTBIQA+ y no específicamente en comunicaciones referentes a materias que les afectan directamente, de esta forma se contribuye a socializar la idea de que todas las personas somos diferentes y a normalizar la presencia de grupos invisibilizados en la cultura organizacional y en la sociedad. En este mismo sentido, se propone la revisión de logotipos e iconografía de las distintas áreas del MOP para que sean representativos de todas las personas.

Además de las recomendaciones específicas para la comunicación escrita y visual, se propone continuar capacitando al personal de comunicaciones internas y externas, ya sean del área del periodismo, diseño gráfico, audiovisual, entre otras, para la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer.

⁴⁰ Euskadi.eus. Recuperado en marzo de 2023, de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/perspectiva_genero_es.pdf

1.2. Propuestas para áreas temáticas específicas

- a) **Calidad de vida:** considerando que las temáticas que se abordan en las comunicaciones de calidad de vida mezclan lo organizacional con lo personal, se deberían considerar las realidades diversas de las personas que conforman la institución, en particular no asumir que todas las personas tienen familia, que no todas las familias son nucleares y que no todas las personas son heterosexuales. Esta realidad debería verse manifestada tanto en el discurso como en las imágenes.
- b) **Boletín Viga Maestra:** La multiplicidad de materias que aborda la Viga Maestra, presentan una oportunidad para visibilizar a la diversidad de personas que componen la institución, en particular las secciones “Fuera de la Oficina”, “Identidad MOP” y “Desde mi Tribuna”. En este sentido es importante que se realice una planificación de estas secciones desde una perspectiva de género y diversidad.
- c) **Bitácora de Viajes:** Debido a que a través de las Bitácoras de Viajes no muestran una distribución equitativa entre hombres y mujeres, se podría intencionar como estrategia comunicacional que se mostraran a estas en roles no tradicionales en obra. También se podría relevar a autoridades regionales de los lugares que se visitan o al personal, para que el protagonismo no esté únicamente en las autoridades del nivel central.
- d) **Boletín Ciberseguridad:** En las comunicaciones de ciberseguridad el énfasis debe estar puesto en la mejora del uso del lenguaje y en posicionar a mujeres y personas diversas en las imágenes, en particular considerando que el sector de la informática es masculinizado.
- e) **Efemérides:** Realizar una planificación estratégica de las efemérides a conmemorar, con el objetivo de darle visibilidad a todas las diversidades, ya que actualmente se conmemoran fechas relacionadas a mujeres, pueblos indígenas, personas afrodescendientes y algunas disidencias sexo genéricas, dejando fuera a personas con discapacidad, personas adultas mayores, entre otras. También se podría explorar la posibilidad de conmemorar algunos hitos relacionados con salud sexual y reproductiva, u otras materias de relevancia a nivel institucional.
- f) **Saludos de autoridades:** Como los saludos de las autoridades van dirigidos a toda la comunidad MOP, deben utilizar un lenguaje acorde a la diversidad de personas que conforman la institución. Adicionalmente, estas comunicaciones pueden ser utilizadas para manifestar el compromiso de las autoridades y la entrega de

lineamientos en materia de género, así como expresar y difundir su adhesión con la igualdad entre todas las personas.

- g) Agenda cultural:** Las agendas culturales se han utilizado como un medio de difusión de temáticas que anteriormente no habían sido abordadas en el ministerio, por lo que la recomendación es continuar visibilizando a distintos grupos de la sociedad, además de potenciar la descentralización del material comunicacional.
- h) Bienvenidas:** Los formatos de Bienvenidas institucionales deberían ser estándares para todas las personas, e incluso podrían incorporar los pronombres y/o el nombre social con el que las personas quieren ser nombradas, para dar cumplimiento al respeto al derecho a la identidad de género. Si bien estas bienvenidas se envían en forma transversal en el ministerio, ya que presenta a jefaturas y autoridades, podría establecerse el envío de bienvenidas en el servicio para presentar a todas las personas que se integran a la institución.
- i) Inclusión y no discriminación:** En las comunicaciones de inclusión y no discriminación, se abordan materias referentes principalmente a género y disidencias sexo genéricas, y podría ampliarse la mirada, considerando una perspectiva interseccional que contribuya a construir una cultura organizacional que respete y valore la diferencia en general. Además, podría generarse una estrategia comunicacional que permita desmitificar que las problemáticas de género son responsabilidad de las mujeres, evitando mostrarlas a ellas únicamente en las imágenes y cuidando no contribuir a esta idea instalada en el inconsciente colectivo, posicionando también a los varones en particular en lo referente a labores de cuidado y corresponsabilidad.
- j) Bienestar:** En las comunicaciones del Bienestar se continúan transmitiendo estereotipos y roles de género principalmente en el caso de las mujeres, y se evidencian ciertos patrones sexistas como la tendencia a mostrarlas en todas las comunicaciones referentes a problemas mentales o emocionales. En este sentido se propone poner atención principalmente en el uso de las imágenes donde es más frecuente la reproducción de estereotipos.
- k) Gestión de personas:** Si bien el recurso de hacer impersonal el discurso y las imágenes previene de cualquier sesgo de género, también hace poco cercana la comunicación. En este sentido, se podrían incorporar imágenes que muestren que existe un funcionariado público que es diverso y que es o puede hacerse parte de la organización.

1.3. Propuestas para la actualización del Protocolo de Comunicación Inclusiva e instrumento check-list.

Tanto el protocolo de comunicación inclusiva, como el instrumento *checklist* están contruidos desde una perspectiva binaria del género. Si bien a través de estos se propende a un uso del lenguaje y de las imágenes no sexista, no se garantiza la inclusión de todas las personas, en particular de aquellas que no se identifican con lo binario. Por lo tanto, se recomienda incorporar este enfoque en ambos instrumentos para dar representación a todas las personas a través del uso del lenguaje y las imágenes.

Debido a formato binario del instrumento *checklist* y a que las preguntas que contiene son reiterativas, se propone una actualización que lo simplifique y permita incluir a las disidencias sexo genéricas en el análisis.

2. Conclusiones

Tras varios meses de trabajo, revisión y análisis de la información enviada a través de las casillas de correo masivo fue posible observar que los esfuerzos progresivos de la institución por contar con un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas aún no rinden sus frutos. Esto se aprecia tanto en la elaboración, como en la revisión y edición de la información enviada a través de las distintas casillas utilizadas por las direcciones y servicios para realizar difusión de contenido interno en el MOP.

Pese a que en teoría existe un Manual de Comunicaciones Inclusivas con enfoque de género que contempla todas las aristas, en la práctica se sigue realizando difusión en la que predomina el uso del masculino genérico o imágenes sexistas, que transmiten estereotipos y roles de género.

La estrategia comunicacional debe hacerse cargo de la perspectiva de género como parte de un proceso continuo, comenzando por definir los cambios, hasta que las personas los incorporen en su cotidianidad como nuevas prácticas asociadas a su desempeño habitual. Es por esto, que es relevante continuar realizando acciones concretas, medibles y verificables, velando así por el desarrollo del proceso completo en forma efectiva e ir así reduciendo las resistencias naturales.

Los cambios progresivos en el uso del lenguaje inclusivo, así como en acciones comunicacionales que los sustenten, deben estar orientados inicialmente a entregar conocimiento sobre las brechas e inequidades de género existentes. Esto con el fin de, primero, visibilizar una realidad para luego sensibilizar sobre el problema y, posteriormente, generar compromiso y adherencia para disminuirlas. Adicionalmente es imprescindible capacitar a la comunidad MOP en el tema, en especial a las personas que se desempeñan en las áreas de comunicaciones de los servicios.

Sólo de este modo se podrán implementar acciones que permitan cambios reales en la forma de relacionarse y posteriormente de comunicarse de la comunidad MOP. A partir de este cambio en el uso del lenguaje, es un trabajo de largo aliento el que se requiere para lograr un cambio cultural sostenible a largo plazo,

El diseño de una estrategia comunicacional para el uso del lenguaje inclusivo debe considerar no sólo los aspectos que se quieren comunicar, sino también el cómo llevarlo a cabo, para que le haga sentido a quienes impactarán dichas modificaciones en el quehacer cotidiano de sus funciones. Este aspecto debe transformarse en un elemento central en pos de una mayor identificación de las personas con la perspectiva de género y el lenguaje no binario.

Generar integración de las personas a través del lenguaje con el fin de que puedan reconocerse como parte de la institución y a la vez, proyectar al MOP como comunidad diversa, influiría directamente en el entorno y espacio personal de quienes se desempeñan en la institución, incidiendo en que la comunidad funcionaria se sienta identificada y representada como parte de esta diversidad.

En este mismo sentido, evidenciar el beneficio concreto y cercano que tiene para el funcionariado del MOP el uso del lenguaje inclusivo se torna necesario con el fin de conseguir que todas las personas se sientan aludidas con lo que se comunica, para de esta forma lograr que el mensaje sea realmente transversal desde el lenguaje.

Para la construcción de las estrategias comunicacionales es altamente relevante identificar las audiencias de interés y los mensajes clave para transmitir a cada una, sin perder de vista quiénes son los públicos prioritarios, por ser estos los llamados a ejecutar el cambio en su modo de hacer las cosas, por ejemplo, las personas encargadas de las licitaciones con el fin de que puedan incluir el enfoque de género en los términos de referencia que elaboren.

Estas estrategias deben ser elaboradas no sólo en base a “entrega de información” ya que la instancia de “participación” se convierte en un punto clave, donde cada persona tenga la posibilidad de retroalimentarse y capacitarse, teniendo además la opción de acceder a información adicional.

Es importante mencionar también la existencia de una importante brecha y falta de alineación entre el área de Comunicaciones Internas del Ministerio y el discurso que entregan las autoridades (la que ha disminuido considerablemente durante 2022 y 2023), lo que resta impacto en términos de alcance y profundidad para la entrega y validación de información relevante.

Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que las dificultades de implementación no serán menores en una institución del tamaño de Ministerio de Obras Públicas, considerando las brechas generacionales y la complicación de su aplicación en forma transversal en todas sus direcciones y sedes regionales.

Por otro lado, el mismo hecho que la institución esté conformada por personas diversas y que las personas usuarias externas también formen parte de esta diversidad, ha permitido un trabajo incipiente para que las nuevas obras que se construyan, desde su origen, tengan perspectiva de género no sólo desde un punto de vista binario.

Adicionalmente, el desafío está también en que una vez que el uso del lenguaje inclusivo permee en la gestión interna, el lenguaje relacionado con la obra pública debe ir también abriéndose a estas nuevas realidades, para que las mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género se sientan llamadas a formar parte de la institución y de las obras que esta construye, haciéndose presentes en todas las etapas de su ciclo de vida.

Es importante puntualizar que si al MOP le interesa que las necesidades diferenciadas de las personas usuarias sean reconocidas en todas las etapas del ciclo de las obras, teniendo estas un rol preponderante en su entorno con el fin de que la diversidad de la ciudadanía se sienta llamada a hacerse parte de los distintos procesos participativos en cada una de sus etapas, se debe trabajar en apalancar la convocatoria a través del lenguaje, de lo contrario las mujeres y personas LGTB podrían no sentirse convocadas. Y la lógica apunta a que este proceso debe comenzar internamente primero.

Lo positivo, es que el trabajo en esta materia ya comenzó y ha venido mostrando algunas señales prósperas. Es esencial perseverar, pese a las resistencias de una institución de más de 130 años de tradiciones masculinizadas, pero que ya están abriendo espacio a una mayor diversidad a través del lenguaje inclusivo.

IV. Reseñas Bibliográficas

- Álvaro García Meseguer - Sexismo y lenguaje. (s/f). Grijalvo.com. Recuperado en https://www.grijalvo.com/Alvaro_Garcia_Meseguer/Sexismo_y_lenguaje.htm
- Asociación Organizando Trans Diversidades Chile. (2017). Ni hombres, Ni mujeres: existir más allá del binario de género [Edición especial]. Le Trans. Recuperado de <https://otdchile.org/wp-content/uploads/2017/07/LeTransNoBinario.pdf>
- Bizkaia.eus. Recuperado de <https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Guía%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf?hash=93ff30c6dce079b17823855d934cff4f>
- Bolívar, A. (2019). Una introducción al análisis crítico del 'lenguaje inclusivo'. Literatura y lingüística.
- De Saussure, Ferdinand: El enfoque dicotómico del estudio de la Lengua. Recuperado de <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/8d2d47ff-7c6d-45cf-9ca5-f456cff9d2a1/content>
- Dictionary.com. Recuperado de <https://www.lexico.com/es/definicion/lenguaje>
- Elmostrador.cl. Recuperado de <https://media-front.elmostrador.cl/2018/05/Declaracion-version-final-3.pdf>
- Estadisticasdegenero.cl. Recuperado de <https://www.estadisticasdegenero.cl/que-son-las-estadisticas-de-genero/>
- Euskadi.eus. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/perspectiva_genero_es.pdf
- Ferrer Durán, Consuelo E. (30 de Noviembre de 2019). “La culpa no era mía, ni dónde estaba, ni cómo vestía”: La performance feminista chilena que dio la vuelta al mundo. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/11/30/968922/Performance-feminista-chilena-vuelta-mundo.html>

- García Meseguer, A. (1976). Sexismo y lenguaje. Cambio16 (260). Recuperado de https://www.grijalvo.com/Alvaro_Garcia_Meseguer/Sexismo_y_lenguaje.htm
- Gob.cl. Gobierno Digital. Recuperado de https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf.
- Gob.cl. Ministerio de la Mujer. Recuperado de [//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf)
- Incorporación de la perspectiva de género. (s/f). ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- López, Á. (2019). Tú, yo, elle y el lenguaje no binario. La Linterna del Traductor (19). Recuperado de <http://www.lalinternadeltraductor.org/n19/traducir-lenguaje-no-binario.html>
- Luna, P. (2018, mayo 17). El mayo del 2018 chileno: la revolución feminista se toma la educación y la calle en Chile. FRANCE 24. <https://www.france24.com/es/20180517-chile-revolucion-feminista-educacion-protestas>
- Martín Barranco, María. (2019). Ni por favor ni por favora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Madrid. Los libros de la catarata.
- Meana, Teresa. Porque las palabras no se las lleva el viento”. (2002). Ayuntamiento de Quart de Poblet, Valencia. Recuperado de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf
- Mesa “Mujer y Construcción” busca abrir nuevos espacios laborales Instancia es liderada por Seremi de la Mujer y la Equidad de Género junto a la Cámara Chilena de la Construcción. – MinMujeryEG. (s/f). Gob.cl. Recuperado el 22 de enero de 2024, de <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=44175>
- Milano, A. [Alyssa_Milano]. (2017, octubre 15). If you’ve been sexually harassed or assaulted write ‘me too’ as a reply to this tweet. [pic.twitter.com/k2oeciuf9n](https://twitter.com/k2oeciuf9n). Twitter. https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976?lang=es
- Ministerio de Educación de Chile (2017). Comunicemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

- MinMujeryEG. Gob.cl. Recuperado de https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975
- Ministerio de Obras Públicas y ONU Mujeres firman convenio para promover el empleo femenino en la construcción. (s/f). Gob.cl. Recuperado el 22 de enero de 2024, de <https://www.mop.gob.cl/ministerio-de-obras-publicas-y-onu-mujeres-firman-convenio-para-promover-el-empleo-femenino-en-la-construccion/>
- Ministerio de Obras Públicas de Chile. Un aporte a la Equidad: Experiencia del MOP en Enfoque de Género 2000-2010. Caupolicán Servicios (2011).
- Mop.cl. MOP lanza nuevas bases de prevención de riesgos con perspectiva de género en contratos de obras. Recuperado de <https://www.mop.gob.cl/mop-lanza-nuevas-bases-de-prevencion-de-riesgos-con-perspectiva-de-genero-en-contratos-de-obras/>
- Morán, M. (2015, enero 7). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Movimiento feminista sigue haciendo historia: dos millones de mujeres marcharon en Santiago y regiones en el 8M. (2020, marzo 8). El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>
- RAE [RAEinforma]. (2018, junio 4). #RAEconsultas El masculino gramatical, al ser el término no marcado de la oposición de género, funciona en nuestro sistema, como en el de otras muchas lenguas, como término inclusivo para aludir a colectivos mixtos, o en contextos genéricos o inespecíficos. Twitter. <https://twitter.com/RAEinforma/status/1003778660447420416>
- Real Academia Española (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. Madrid. Recuperado de https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- Recomendación de Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo (2019). Recuperado de https://search.coe.int/directorate_of_communications/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168093b532

- Selamé, Teresita. Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004).
- SernamEG. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Recuperado de <https://www.sernameg.gob.cl>
- Soto, G. (2020). Género gramatical, sexo y género social. En Marcela Oyanedel (Ed.), Sexo, género y gramática. Ideas sobre el lenguaje inclusivo (pp. 4356). Santiago de Chile. Catalonia.
- Theclinic.cl. Recuperado de <https://www.theclinic.cl/2018/05/14/usted-vino-dar-una-prueba-oral-la-ordenen-alumnas-derecho-la-uc-firman-carta-supuesto-machismo/>
- UChileD. (2023, marzo 10). Ministerio de Obras Públicas avanza en revertir históricas desigualdades de género en el sector. Diario y Radio Universidad Chile. <https://radio.uchile.cl/2023/03/10/ministerio-de-obras-publicas-da-a-conocer-avance-en-politica-de-equidad/>
- Usach.cl. Recuperado de <https://www.usach.cl/news/magister-linguistica-viviana-avila-lenguaje-inclusivo-reivindicando-cosas-y-no-va-pasar-nada-si>
- Uvigo.es. Recuperado de <https://xenero.webs.uvigo.es>
- Villafuerte, P. (2021). ¿Nuestra forma de hablar es discriminatoria? El lenguaje inclusivo como mecanismo para la restauración de nuestro sistema educativo. Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/guia-de-lenguajeinclusivo>

V. Anexos

1. Calidad de vida



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utilizan alternativas al masculino genérico, que buscan englobar a toda la población sin hacer distinciones. Si bien a través de las imágenes se representan en forma equilibrada hombres y mujeres, responden a cánones normativos | | | |



Evitemos la Violencia Laboral en el MOP



La **violencia laboral** es un agente de riesgo para la salud de las funcionarias, funcionarios y para la institución como un todo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define violencia laboral como **"Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante, susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes"**.

La violencia laboral conlleva:

Consecuencias personales

- Efectos negativos en la salud
- Baja autoestima
- Sentimientos de culpa y/o vergüenza,
- Problemas para dormir y/o concentrarse

Consecuencias organizacionales

- Aumento del ausentismo
- Efectos negativos en la satisfacción laboral y la motivación
- Alta rotación
- Equipos de trabajo dañados
- Aumento del conflicto interno

Para prevenir, controlar y/o mitigar los efectos de la violencia laboral, debemos aceptar que se encuentra presente, y de esa forma delimitarla, clasificarla y reconocerla. Evitar su aparición en el lugar de trabajo es responsabilidad de todos y todas en nuestro ministerio.



Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS)

Salud Mental Organizacional

Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Ambientes Laborales (AALL)

Inclusión e Igualdad de Género

Comunicación escrita

| | Si | No | N/A |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comunicación Visual

| | SI | NO | N/A |
|---|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Producto de un error de tipeo se mencionan únicamente a las funcionarias.

Se utiliza como recurso el desdoblamiento para hacer referencia a hombres y mujeres en el discurso, pero no se incorporan a las personas que se hubican fuera de lo binario.

Se muestran solamente imágenes de mujeres, y si bien son las principales víctimas de violencia laboral, se representan a través de las consecuencias de la violencia como agobiadas y con problemas de índole mental, invisibilizando de esta manera a los victimarios y perpetuando la idea de que recae en estas la responsabilidad de la violencia.

Ministerio de Obras Públicas

¿SABÍAS QUE EXISTEN ACCIONES QUE FAVORECEN EL EQUILIBRIO DE TU SALUD MENTAL? Y ACTÚAN COMO AGENTES PROTECTORES ANTE EL ESTRÉS

Desarrollo de Personas MOP

Te compartimos algunos:

- ▶ **Limita el tiempo en redes sociales** y silencia las notificaciones. Ponte un horario para revisar mensajes y respétalo porque cada vez que suena tu móvil tu cerebro se desconecta de lo que estás haciendo y lo sobre estimula, disminuyendo la ejecución de sus funciones.
- ▶ **Evoca recuerdos positivos y rememora experiencias alegres** y satisfactorias ya que cada vez que lo haces tu cerebro te enviará hormonas denominadas de la felicidad, las que son el mejor antídoto para el estrés (cortisol).
- ▶ **Respetar tu ciclo de sueño**, privilegiando la calidad de éste. Tu cuerpo recupera su equilibrio, regenera neuronas y células durante el periodo de sueño profundo, lo que es clave e indispensable para no afectar tu sistema inmune.
- ▶ **Busca instancias para el contacto social**, privilegiando lo presencial, no olvides somos seres sociales y el compartir favorece el desarrollo de habilidades blandas y desarrolla la empatía.
- ▶ **Realiza de manera periódica un autoanálisis** y regálale unos minutos para preguntarte cómo estás, qué te gustaría, qué no te gusta de tu vida. Luego genera acciones concretas porque no trabajar por los cambios que deseas genera frustración y angustia. ¡Transforma tus sueños a proyectos y notarás la diferencial!

Todo cambio es una oportunidad

Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) | Salud Mental Organizacional | Conciliación de la Vida Personal y Laboral | Ambientes Laborales (AALL) | Inclusión e Igualdad de Género

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la técnica de despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje y las imágenes. | | | |

Ministerio de Obras Públicas

AMIGÁNDONOS CON LA PALABRA "CAMBIO" Y SU SIGNIFICADO

Desarrollo de Personas MOP

Los cambios pueden ser una oportunidad, eres tú quien le da la connotación de positivo o negativo. No olvides que lo que nos da trabajo e implica esfuerzo no tiene por qué ser malo, muy por el contrario, esto puede ayudarte a reconocer y valorar tus capacidades a través de tus propios procesos.

Pensar en el cambio como un trabajo agotador, y que en muchos casos puede provocar incertidumbre, hace que nos saltamos la parte más importante antes de llegar al resultado y nos perdemos disfrutar de los procesos, que es lo que prolonga nuestros momentos de felicidad. Muchas veces pasamos por alto el despliegue de nuestras habilidades y no disfrutamos de cada paso, lo que nos resta satisfacción personal volviéndonos unas máquinas de hacer.

Te invitamos a perderle el miedo al cambio. Los cambios nos sacan de nuestra zona de confort, pero depende de ti expandirla o seguir limitándola. Tú creas tu propia historia, la vida te presenta situaciones y experiencias, pero la forma de enfrentarla **¡es decisión tuya!**

Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) | Salud Mental Organizacional | Conciliación de la Vida Personal y Laboral | Ambientes Laborales (AALL) | Inclusión e Igualdad de Género

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la técnica de despersonalización del discurso para evitar sesgos a través del lenguaje y las imágenes. El logo de gestión de personas es binario. | | | |

CONCILIAR PARA CONSTRUIR EQUILIBRIO

El Protocolo de Conciliación de la vida Personal y Familiar con el Trabajo del Ministerio de Obras Públicas, formalizado por Res. Exenta N° 1414 el 31 diciembre 2021, establece actividades y/o medidas conciliatorias para los funcionarios y funcionarias. Este protocolo es la base para construir el equilibrio necesario que de beneficios tanto a la organización como a la comunidad de personas que trabajan en ella.

Según la RAE, conciliar es hacer compatible dos o más cosas, en este nos referimos a conciliar la vida laboral con la vida familiar. Hoy en día esto es una necesidad, por lo que resulta prioritario posicionar a la persona en el centro de nuestro quehacer institucional. En este sentido, cada Dirección juega un rol determinante en la calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias, teniendo como desafío ser un instrumento eficaz para la evolución integral de las personas.

➔ **El Ministerio** ha conformado un Protocolo de Conciliación de acuerdo a sus principios y lineamientos estratégicos así, como también, desde el legado que quiere dejar en la vida de sus funcionarios y funcionarias; y en forma extensiva hacia sus familias.

➔ A su vez, **cada persona** tiene su manera de conciliar, debido principalmente a que las personas tienen múltiples intereses.



CLIC AQUÍ para conocer el Protocolo MOP



Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS)

Salud Mental Organizacional

Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Ambientes Laborales (AALL)

Inclusión e Igualdad de Género

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el recurso del desdoblamiento para explicitar la existencia del femenino y masculino, sin embargo, se posiciona el masculino antes que el femenino estableciendo una relación de jerarquía entre ambos (funcionarios, funcionarias).

Con respecto a las imágenes, se muestra a una familia tradicional y además se transmite la idea de que la conciliación es referente a trabajo-familia y no trabajo-vida personal, sin considerar que hay personas que pueden no tener familia, o bien que las personas tienen múltiples intereses que conciliar, como se menciona en el texto.

¿POR QUÉ CONCILIAR ENTRE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO?



Porque la falta de "Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo" puede devenir una fuente de estrés.

Se pueden evidenciar sus repercusiones negativas generadas sobre la salud física y mental, así como sobre la calidad de vida y la forma en cómo las personas realizan el trabajo (por ej., fatiga, pérdida de sentimiento de la situación, culpabilidad, relaciones familiares tensas, sentimientos de pertenencia con el trabajo comprometido, reducción de las posibilidades de promoción, obligación de dejar el empleo, entre otras)

Conciliar permite equilibrar los tiempos para dedicarlos a actividades de la esfera privada y esfera individual (tiempo de cuidado y tiempo de libre disposición) con responsabilidades y actividades de la esfera laboral (tiempo de trabajo).



Algunas de las ventajas de conciliar estas esferas son:

- Tomar medidas concretas y predecibles;
- Mejorar la sensación de logro en su vida personal;
- Reducir los problemas de salud relacionados con el estrés y la ansiedad;
- Mejorar la concentración y el rendimiento en el trabajo;
- Aumentar la sensación de pertenencia al Servicio;
- Desarrollar una sensación de confianza con la jefatura.

Las responsabilidades laborales no deben opacar la tarea de ser persona, padres y/o madres, bajo condiciones físicas y mentales adecuadas para disfrutar de las actividades de descanso, distracción, ocio, reuniones con amistades y/o familia, compartir con su/s hijo/s e hija/s al regresar del trabajo, en la visita del fin de semana o con adultos mayores.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el masculino genérico para referirse a adultos mayores

El relato considera solamente a personas dentro del espectro de lo binario, a través del uso del desdoblamiento, y cuando este se utiliza se posiciona el masculino antes que el femenino estableciendo una relación de jerarquía entre ambos (padres, madres; hijos, hijas).

Con respecto a la imagen, se presenta una familia tradicional, y a la mujer principalmente en el rol de cuidadora.

Adicionalmente, se transmite la idea de que la conciliación es referente a trabajo-familia y no trabajo-vida personal, sin considerar que hay personas que pueden no tener familia, o bien que las personas tienen múltiples intereses que conciliar.



PAUTAS RELACIONALES SALUDABLES EN EL TRABAJO

No es un secreto que la calidad del clima laboral y la relación que tengamos con nuestros equipos de trabajo marca con creces la motivación para hacer frente a las tareas que tenemos pendientes. Este es un tema complicado de gestionar, pero que si se realiza de forma adecuada con pautas relacionales saludables, garantizará de forma individual e institucional un bienestar colectivo de manera global.



Aquí te dejamos 6 consejos para mantener relacionales laborales productivas y sanas:

1.-Comunicación fluida

Es importante ser siempre directos en lo que se refiere a comunicación hacia los demás.

2.-No culpar a otras personas

Debemos tener en cuenta que todos somos humanos y todos nos equivocamos, así que no debemos hablar mal de nadie.

3.-Valorar el trabajo de otras personas

Si se valora de forma sincera y positiva el trabajo de las demás personas, el clima y las relaciones laborales se verán fortalecidos.

4.-Actitud positiva

Mostrarse interesado y amable hacia los demás propiciará una aproximación entre las personas y mejorará el ambiente.

5.-Ayudar y ser ayudado

Mostrarnos disponibles con el objetivo de ayudar a los demás cuando sea posible, propiciará que también puedan ayudarnos a nosotros en los momentos que se requieran.

6.- Conciencia Plena

Es importante aprender a estar plenamente consciente de lo que estamos experimentando y sintiendo en el momento, sin interpretaciones ni juicios.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el masculino generico en casi todo el texto. | | | |



PRÁCTICAS SALUDABLES PARA UN MEJOR BIENESTAR

Hábitos saludables como el ejercicio, una buena alimentación y el descanso adecuado son elementos fundamentales para tu bienestar físico y mental.



- ♥ **Cuidar la alimentación:** Respeta horarios y evita pasar muchas horas en ayuno. Prefiere una alimentación variada y come despacio.
- ♥ **Hidratación óptima:** Se calcula que beber entre 2-3 litros de agua al día ayuda a eliminar toxinas y favorece la sensación de bienestar. ¡Toma agua!
- ♥ **Hacer actividad física:** Sale a caminar o haz un ejercicio al menos durante 30 minutos al día.
- ♥ **Mantener un horario de descanso:** Entre 6 y 8 horas es lo mínimo que debes dormir y sobre todo escucha a tu cuerpo.
- ♥ **Desconectar los dispositivos móviles:** Especialmente, en las horas cercanas al descanso.
- ♥ **Evitar consumo excesivo de estimulantes:** Tales como cafeína, teína, bebidas colas, así como alcohol u otras sustancias.
- ♥ **Revisiones médicas:** Hazlo periódicamente para comprobar tu estado de salud.
- ♥ **Lo más importante:** Busca actividades que te satisfagan y que te hagan sentir bien.

Maltrato, Acoso Laboral
y Sexual (MALS)

Salud Mental
Organizacional

Conciliación de la Vida
Personal y Laboral

Ambientes
Laborales

Inclusión e Igualdad
de Género

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la técnica de despersonalización del discurso para incluir a todas las personas. | | | |

Ministerio de Obras Públicas

¿Qué es la PERSPECTIVA de género?

Es la forma de ver o analizar el impacto y desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas.

¿Por qué es importante en la calidad de vida laboral?

Una organización que se preocupa de la calidad de vida laboral de todas las personas que la componen debe mirar su gestión interna desde una perspectiva de género, entendiendo que las mujeres y diversidades sexo genéricas están expuestas a mayores desigualdades y prácticas discriminatorias que pueden mermar su calidad de vida laboral.

Es en este sentido, es responsabilidad de cada institución asegurar entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia, discriminación y acoso. Así como fomentar la corresponsabilidad y disminuir tensiones conciliatorias.

La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas, se trata de una cuestión de concepción del mundo y de la vida.

Desarrollo Personas MOP

Inclusión e Igualdad de Género

Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) | Salud Mental Organizacional | Conciliación de la Vida Personal y Laboral | Ambientes Laborales

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| <p>El discurso no es binario, sino que se incorporan a las diversidades sexo genéricas.</p> <p>La imagen no es congruente con el discurso que se busca transmitir referente a que las temáticas de género no le corresponden únicamente a las mujeres.</p> | | | |

¿CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE PERSONAS?

Incorporar el género en la gestión de personas no implica solamente considerar la paridad entre hombres y mujeres, la igualdad salarial, contar con protocolos de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual ni seguir realizando acciones aisladas. El desafío es mucho mayor...



El desafío, entonces, es instalar la perspectiva de género transversalmente en todos los procesos de gestión de personas, elaborando acciones concretas para incorporar el enfoque de género y diversidad en la gestión de personas, promoviendo políticas y procedimientos que apoyen y desarrollen la igualdad de las personas.



Esto permitirá contribuir a la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, así como asegurar condiciones de empleo decente para todas las personas que pertenecen o se integrarán a la institución.

Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS)

Salud Mental Organizacional

Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Ambientes Laborales

Inclusión e Igualdad de Género

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se hace mención a todas las diversidades sexo genéricas. | | | |

2. Viga Maestra

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el masculino genérico en la sección "en el MOP nos cuidamos" | | | |



VigaMaestra
JUNIO 2022 - N°2



EDITORIAL

En la cuenta pública participativa 2021-2022 del MOP nuestras autoridades hacen hincapié en el sentido de agencia con el que debemos trabajar en uno de los nuevos desafíos que debemos enfrentar para que como don Andrés Bello podemos estar hacia atrás y ver cuánto hemos avanzado como MOP y en nuestra contribución personal a la vida, tal como lo hace Francisco Paredes. Tal que nuestro trabajo no sólo se trata de construir obras, sino de contribuir a mejorar la calidad de las personas que habitan en nuestro país.

Tras dos años de pandemia, el edificio central recibió a 254 personas en el día de los patrimonios. El Ministerio de Obras Públicas ha sido durante 135 años el principal constructor del Estado, por lo que en este día de los Patrimonios se invitó a toda la ciudadanía a conocer parte de esta historia y cómo día a día el MOP continúa trabajando para construir el patrimonio del futuro, en un recorrido guiado especialmente para quienes nos visitaron.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio definió una temática centrada en cinco puntos principales: Identidades, Comunidades, Patrimonios, Género e Inclusión. En su mayoría, estas Sarsas abordadas en el largo del recorrido por las oficinas del sexto piso y también en la exposición que se instalará en el frente del edificio MOP las que incluyeron las siguientes temáticas:

- Guías Infirmas
- Inventarios de Patrimonio
- Diversidad y arte en espacios públicos
- Procesos de restauración
- Reutilización de espacios públicos
- Territorio



FUERA DE OFICINA

"Tras mi retiro, me gusta el estrés. Son momentos en que vivo conmigo mismo, independientemente de los malos momentos y la presión que me obliga a planificar cada día crear un itinerario y ser activo".

Francisco J. Paredes
Allegado, jefe de la Unidad Ejecutiva, Dirección General de Asesoría



EN EL MOP NO DECIMOS: LOS AFILIADOS DEL SERVICIO DE BENEFICIAS...

DECIMOS: LAS PERSONAS AFILIADAS...

Utilizamos un lenguaje que visibiliza a todas las personas que forman parte de nuestra organización para contribuir desde la gestión interna a construir una sociedad que queremos.



¡IMPORTANTE AVANCE REGISTRA MEJORAMIENTO EN RUTA A CALETA LOS BRONCES!

El proyecto de Avance, Mauricio Guerra Juarek, realizó un 40% de mejoramiento del pavimento de 20 kilómetros del camino y su aporte al desarrollo social y económico de la zona.



MÁS QUE OBRAS

Mejoramiento del borde costero de Bechagano, en Colopencora, recientemente finalizado y que prioriza el acceso y la seguridad, así como el mejoramiento urbano.

Rafael de Nolas, Director de Obras Puentes.



IDENTIDAD MOP

"CUANDO LLEGUÉ AL MOP EXISTÍAN SÓLO 3 KILOMETROS DE HORMIGÓN EN UN CAMINO BÁSICO"

El resto de los caminos eran de tierra y ahora estamos hablando de cientos de kilómetros asfaltados en la región del Bío-Bío y eso me provoca cierto orgullo, porque de alguna manera me tocó participar de esos avances trabajando en la Dirección de Vialidad del MOP.

Andrés Marín Muñoz
Jefe de Inspección de Vialidad - Punita, San Carlos

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| j. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| k. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| m. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| r. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la técnica de la despersonalización del discurso, cuando corresponde, para no hacer referencia a ningún género. | | | |
| A pesar de que existe una representación equitativa entre mujeres y hombres, son estos últimos los principales protagonistas del comunicado. | | | |



VigaMaestra

JULIO 2022 - Nº 5



ANIVERSARIO MOP135



ANIVERSARIO MOP135

EDITORIAL

Estas últimas semanas estuvieron cargadas de hechos importantes. Pudimos reconocer a las mujeres ingenieras, a los pueblos originarios y a las comunidades LGTBQ+; pero también logramos celebrar por primera vez en dos años el aniversario de nuestro querido ministerio. Un ministerio que debe seguir adelante por muchos desafíos, trabajando en conjunto para lograr los cambios que Chile necesita; y que en este proceso, nadie se quede atrás.

ANIVERSARIO MOP135

Ya son 135 años de servicio al país y no podemos dejar de mencionar que históricamente desde la creación, en 1887, de parte del Gobierno del Presidente Bulnes, del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, hemos marcado la historia de Chile, convirtiéndonos como una verdadera viga maestra del desarrollo de esta larga y delgada franja de tierra.

Nuestro desarrollo, planificado, construido y sustentado; el crecimiento laboral y servicios de infraestructura en todo nuestro país; así como también nos ha tocado trabajar en el mejoramiento de los estándares de regulación y fiscalización, apoyando la legislación en materia de los recursos hídricos para garantizar su preservación y disponibilidad para toda la ciudadanía.

FUERA DE OFICINA

Es secretaria y coordinadora de adopciones de la Fundación Cabañeros de la Vega, una organización que rescata, resaca y que es adoptado a cientos de perros y gatos de los alrededores de la Vega. También, además de tener una clínica de adopción para animales. Hace doce años que realiza esta labor voluntaria y su pasión es fomentar la tenencia responsable de mascotas y educar desde la niñez.

FABRICA AGUIRRA V.
Subdirectora de Identificación y Gestión Inovaacional del Agujero



Ver video abajo

EN EL MOP NO DECIMOS: LOS MARUJES

DECIMOS: EL PUEBLO MARUJE O LAS COMUNIDADES MARUJE...

Utilizamos un lenguaje que respalda a todos los grupos que forman parte de nuestra comunidad. Los datos muestran que la gente quiere a controlar una actividad que respalda.

MIRADA REGIONAL

MOP CONSTRUYE DEFENSAS COSTERAS EN TIERRA DEL FUEGO

Dentro de un contrato de construcción de Vialidad tienen lugar obras de, que registraron hasta finales de junio un avance 50 por ciento e incluyen seguridad y saneamiento en la Ruta 199 de la localidad de Comensal, en Finesal, en Finesal.



DEDE MI TRIBUNA

Los pueblos indígenas reconocidos en Chile enriquecen el acervo cultural del país y se hallan culturalmente diversa y pluriculturalidad que siempre hemos sido. Entendiendo que estamos en un territorio, que siempre ha estado allí durante de siglos, una evidencia reflejada en el lenguaje del cotidiano.

Carar Millaquim
Asesor MOP Pueblo Indígena



IDENTIDAD MOP

"NO EXISTEN BARRERAS QUE LAS MUJERES NO PODAMOS DERRIBAR"

Fu la primera mujer a nivel regional a cargo de la administración de una oficina, por lo que muchas de mis colegas mostrarán hasta admiración y alegría a ver a una mujer tomar este rol. Como profesional, espero ser un aporte a las mujeres del área de la construcción, respaldando objetivos y proyectos que han estado presentes en nuestra sociedad, y demostrar que tenemos las mismas capacidades y somos igual de responsables.

Stephanie Rosal Contreras
Ingeniera Civil - Región de Antofagasta



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el recurso de la despersonalización del lenguaje en las secciones que lo ameritan, y en aquellas que hablan de personas específicas se hace referencia a sus roles o funciones a través de un lenguaje acorde a su género. Se mencionan también de los pueblos indígenas, que por lo general han sido invisibilizados en las comunicaciones internas, siendo mencionados únicamente en casos de conmemoraciones.

Ministerio de Obras Públicas
Colección de OBRAS

VigaMaestra

AGOSTO 2022 - N°4

EDITORIAL

El objetivo de este informativo es compartir historias y obras que vayan más allá de lo meramente estructural, que nos empujen a cambios profundos y duraderos que impactan la cultura de esta organización. Sus temas, valores y actitudes que guían las formas de pensar y actuar en nuestros trabajos en el MOP, pero que al mismo tiempo resguardan la dignidad de las personas, manteniendo su identidad y calidad de vida en torno a lo que es en esencia nuestro ministerio.

BUENAS PRÁCTICAS

USEMOS CORRECTAMENTE LAS REDES SOCIALES, ESPACIOS Y TIEMPOS FISCALES

De acuerdo al principio de presidencia, a la legislación vigente y a los dictámenes de la Contraloría General de la República, las personas que nos desempeñamos en las instituciones públicas no podemos ocupar recursos públicos, tiempo laboral ni hacer uso de nuestras herramientas de trabajo físicas para manifestar nuestras preferencias políticas.

Sin embargo, fuera de la jornada de trabajo y con nuestros propios recursos podemos ejercer los derechos políticos consagrados en el artículo 23 de la actual Constitución, pudiendo emitir libremente nuestras opiniones y realizar actividades de apoyo según nuestras preferencias.

Es por esto, que nuestros estándares de conducta deben ser más exigentes que las del resto de los ciudadanos, manteniendo una posición neutral frente al Plebiscito Constitucional del próximo 4 de septiembre, mientras estemos ejerciendo nuestras labores.



DESDE MI TRIBUNA

El jueves 4 de agosto el Diario de Alcorno publicó una columna de nuestro Subsecretario José Andrés Herrera en la que plantea que estamos frente a una nueva realidad híbrida, una en la que no cabe esperar una restauración de la condición ni un retorno a los frentes o choquitos otros sectores porque la realidad es otra y se llama "nuevo climático".



Leer columna completa

MIRADA REGIONAL

BORDE COSTERO DE PUERTO SAavedra ES OBJETO DE MEJORAMIENTO

La protección de la ribera y el desarrollo para los usos turísticos y recreativos son los principales ejes de la recuperación del borde costero de esta zona, ubicado al sur de la ciudad. El futuro incentivo al juego de Oveas Por Tumbes.



IDENTIDAD MOP

"MIS COMPAÑEROS HAN SIDO MUY GENEROSOS EN ENSEÑARME MATERIAS QUE NO ERAN DE MI ESPECIALIDAD"

He encontrado un grupo humano muy cálido y comprometido, mis hobbies y pasiones, así que les cuento las aventuras de mis galinos, Nubes y Diego. Me gusta trabajar en el MOP por un interés personal de privilegiar el bien común, la excelencia, la ingeniería, la innovación, el aprendizaje y estar aquí es una forma de retribuir todo esto.



Cecilia Olave Sepúlveda, Ingeniera en Planificación de Inversiones, Dirección de Planeamiento

MÁS QUE OBRAS

CENTRO SUBANTÁRTICO DE CABO DE HORNO EN PUERTO WILLIAMS

Gracias a la contribución de la Dirección de Investigación y es esta realidad la mayor obra de edificación pública en la ciudad más austral del mundo. Son 2500 m² de cuadros para investigación, formación académica y promoción turística de esta reserva de la biosfera y el posicionamiento de Magallanes como plataforma para el desarrollo de ciencia antártica.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el masculino genérico al referirse a "los ciudadanos" y en la cita textual del funcionario. Con respecto a las imágenes, no hay representación equitativa entre hombres y mujeres, ya que solamente se muestran imágenes de hombres.



VigaMaestra

SEPTIEMBRE 2022 - Nº 9

Emergencias en el MOP

EDITORIAL

Ante el mandato de un gobierno ferozmente, que contenga la transversalidad de la perspectiva de género como política de Estado, el Ministerio de Obras Públicas está tomando medidas concretas para contribuir desde su campo de acción en la igualdad sustantiva, fomentar el empoderamiento de las mujeres y la inclusión de género y observancias socio-generativas. En este contexto, a través de la Resolución Excmo N° 1292, han crecido la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación, que tendrá a cargo la materialización de este desafío.

Unidad de género, diversidad y no discriminación

Jorge Bortolacci realizó un mes la coordinación de la prevención y emergencias en el MOP con el fin de reducir y gestionar el riesgo de desastres y emergencias, desafíos emergentes en el siglo XXI. Día a día, cuando vemos las noticias en la televisión o leemos periódicos, nos encontramos con los efectos devastadores de la naturaleza, las crisis ambientales y observamos como el ser humano vulnera su propio entorno.

En los últimos años, las discusiones académicas y de política pública en Chile vienen explicando qué debemos hacer en este nuevo mundo. Sin embargo, esta discusión no se ha avanzado con la Conferencia Mundial de Yokohama sobre Reducción de Desastres Naturales en la década de 1990 y el posterior desarrollo de la llamada Estrategia de "Yokohama", que tuvo como objetivo implementar un plan de acción para un mundo más seguro.

"En Chile, el año 2010 representamos uno de los terremotos y tsunamis con mayor impacto registrada de nuestra historia. Este hito generó un cambio completo en la forma que el Estado se estaba enfrentando a los distintos tipos de desastres y emergencias del país. Desde ese momento, se comenzó a discutir una nueva ley que creó el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y Emergencias, y que después de 10 años en agosto del 2021, se promulgó como un nuevo marco de acción para el país. Este nuevo enfoque para la reducción y gestión del riesgo de desastres es un desafío transversal tanto para el sector público y privado, como para la sociedad civil, y requiere que seamos conscientes de la importancia de este tema en el desarrollo estratégico de Chile", señala Jorge Bortolacci.



FUERA DE OFICINA

Es conductor de la DCH y Presidente de la Agrupación de Ex Alumnos de Escuela Nº 30 Cruz Grande de Chungungo. Durante años han venido apoyando en el fortalecimiento de la localidad, realizando actividades de tipo deportivas, sociales y culturales. Su última actividad consistió en una inspección fotográfica de la zona destacando registros de antigüedad, lo que les significó ser reconocidos y felicitados por autoridades y medios de prensa locales.

Jorge Wisneco Alvarado
Dirección de Obras Subterráneas
Región de Coquimbo

Ver video

En el MOP NO DECIMOS: EL CONTRATISTA

DECIMOS: LA EMPRESA CONTRATISTA

Elaboración: M. Valdovinos / con apoyo de todas las unidades del departamento de donde la acción se realiza a través del correo electrónico: g. gomez

MIRADA REGIONAL

Antes de fin de año, concluyeron los trabajos de mejoramiento de 17 kilómetros de la ruta DCH, entre la localidad de Manquehue (Comunidades) y la comuna de Punitaqui. La iniciativa permitirá consolidar la infraestructura de esta zona, beneficiando a la población local. Los trabajos mejoraron la conectividad hacia otros sectores urbanos de la región de Coquimbo.

MÁS QUE OBRAS

OBRAS DE CONTROL ALUVIONAL

El cambio climático ha originado un aumento en la frecuencia de eventos hidrometeorológicos extremos por lo que la DCH se encuentra implementando y reforzando sus obras y servicios. Esta obra en el sector de Talca actualizó se encuentra terminada con una inversión de más de 2.350 millones, beneficiando a unos 6.000 habitantes de la localidad.

Dirección de Obras Subterráneas, Región de Antofagasta

IDENTIDAD MOP

"Desde una perspectiva de innovación en diseño y disposición de los puentes y estructuras de los puentes observamos como el sistema de Controlamiento de Seguridad de Carreteras ha significado un importante avance para el desarrollo del país. En estos 20 años hemos superado muchos desafíos y desde que cada uno de los que hemos trabajado aquí ha hecho su aporte, en algún momento, forma de un producto orgánico."

Estelmar Cárdenas
Gerente General de Operaciones
DCH

Si quieres compartir tu testimonio en la próxima edición contáctanos a esterbarbera@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el recurso de la despersonalización del discurso cuando corresponde, para no hacer referencia a ningún género.

Con respecto a las imágenes, no hay representación equitativa entre hombres y mujeres.



VigaMaestra

OCTUBRE 2022 - N°6

"Avísate e Infórmate"

La campaña del MOP que pone en valor la importancia de la información.

EDITORIAL

Queremos compartir a través de esta publicación, el sueño de un MOP que integre todas las miradas, donde cada funcionaria y funcionario con su esfuerzo, voluntad y compromiso contribuyen en el fortalecimiento de nuestra institución. De este modo generamos bienestar hacia la ciudadanía como reconocimiento de la sección "Más que Obras" con un hospital sustentable y el mejoramiento de servicios públicos de "Identidad MOP" y "Paseo de la Oficial" que deviene el anhelo de un Ministerio comprometido que trabaja unido, acordeándose siempre de su quehacer y generando una sociedad de servicios que oriente su acción.

El derecho al Acceso Universal a la Información desempeña un papel fundamental en el desarrollo, la democracia y la igualdad de las personas. Iniciativas ministeriales como el Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC) o la campaña de difusión interna "Avísate e Infórmate", que concierne sobre la importancia de informarnos de lo que sucede en nuestra organización, son parte de la mejora continua en el acceso a la información.

En el marco de la campaña de difusión, durante todo el mes de octubre se están realizando diferentes acciones de sensibilización e intervenciones en los espacios físicos de nuestro ministerio, con el fin de invitar y motivar a la Comunidad MOP a mantenerse informada a través de nuestros canales internos.

Otra forma importante de vincularnos con las personas, es a través de la atención oportuna y eficaz de los requerimientos ciudadanos, los cuales son ingresados a través de la plataforma online y de los espacios de atención, tanto presenciales como telefónicos. Esta es la gestión que día a día, y a lo largo de todo el país, realizan las personas que trabajan en el Sistema Integral de Atención Ciudadana de nuestro ministerio con el objetivo de crear un sistema más robusto y ágil, que resguarde nuestra democracia.

No hay duda alguna en que el fomento de mejores prácticas en torno al uso y acceso de la información ayudan al desarrollo de una ciudadanía con mayor conocimiento, formación de opinión y compromiso con una sociedad más justa, igualitaria e incluyente.



FUERA DE OFICINA



Hace cinco años es voluntaria de la Novena Compañía de Bomberos de Valparaíso. Se especializa en escalar y rescate, es operadora de rescate vehicular y pertenece al Grupo de Materiales Peligrosos. También es ayudante de la Comandancia por lo que está encargada del mantenimiento y la logística de 16 compañías. "Me gusta mucho que en Bomberos aprendamos a colaborar con otros, no hacemos divisiones", comenta.
 Teresa Vega Valdovinos
Bombrera Voluntaria
Dirección de Asesorías

MIRADA REGIONAL



La Dirección General de Aguas dio a conocer el Pronóstico de Caudales de Desecho para septiembre 2022 - marzo 2023 sobre la cuenca del río Maipo para los principales cauces de las regiones de Atacama y Antofagasta, asegurando racionamiento de agua en ese período.



En el MOP **NO DECIMOS: EL JEFE, LOS JEFES**
DECIMOS: LAS JEFATURAS

MÁS QUE OBRAS



HOSPITAL DE CURICÓ: UN EDIFICIO SUSTENTABLE
El recientemente construido Hospital de Curicó ubicado en la comuna de Los Peñales, fue reconocido con el primer lugar gracias a sus significativas reducciones en los consumos de energía y agua que tendrán un importante impacto ambiental y económico cuando comience su operación en 2023.
 Proyecto de Asesorías

IDENTIDAD MOP



"Se hace cada vez más necesario regular los modelos de movilidad que utilizamos". Cuando hablamos de Día Nacional Sin Auto en Talca, trabajamos mucho para facilitar el uso de medios alternativos, mejorando los espacios públicos. Hoy que buscamos soluciones más sostenibles, necesitamos y necesitamos de transporte considerando que los ciudades más verdes son más saludables y sostenibles, bastaría planear, con un muy buen clima por lo que también ocupan un espacio importante dentro de la repartición municipal.
 Johan Macho
Ingeniero Civil en Gestión y Gestión de Recursos Humanos



Segundo encuentro de autoridades MOP

Esta semana se realizó el Segundo Encuentro de autoridades, encabezado por el Ministro Juan Carlos García y el subsecretario José Andrés Herrera con Seremis, Directores y Directoras Generales y Regionales del MOP. Fue una jornada tremendamente productiva, donde se pudo compartir que encontrarse y poder conversar de temas relevantes relacionados a los caos, es fundamental para crear vínculos y trabajar cohesionados, en pos de la gran tarea que tiene nuestro ministerio a lo largo de todo Chile. El programa abordó temas medioambientales, comunicacionales, de transformación digital y

atención ciudadana, así como también el presupuesto 2022 con miras al 2023, pasando por la estructura de relacionamiento que deben tener los y las Seremis con sus Directores y Directoras Regionales y Nivel Central. Sin duda fue una jornada fructífera y como Ministerio esperamos que pronto nuestros líderes y lideresas vuelvan a cruzarse, para seguir trazando en conjunto el camino y la tarea de hacer y transformar la vida de tantas personas y familias a lo largo de todo nuestro país.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios
Se utiliza masculino genérico en "cohesionados", también el recurso del desdoblamiento del femenino y masculino, se hace mención casi siempre al masculino primero evidenciando la persistencia de una relación asimétrica entre ambos géneros (directores y directoras, los y las Seremis, líderes y lideresas). En cuánto a las imágenes se observa representación equitativa de ambos sexos.

EDITORIAL

Hoy tenemos una oportunidad única: ser actores relevantes en un cambio cultural imprescindible para la mirada de futuro, como lo es la transformación digital. Un concepto desafiante que involucra cómo adaptarnos a la vanguardia en materia de plataformas, sitios y aplicaciones, pero cuyo fin último siempre es y será nuestra motivación: mejorar la calidad de vida de un país.

Por lo mismo, debemos enfrentarlo colectivamente, como MOP, de modo tal que podamos construir ese país que todos y todas soñamos.

Trabajando en conjunto por la Transformación Digital del Estado



Con el objetivo de que el ciclo completo de los procedimientos administrativos de las instituciones Estatales se pueda realizar electrónicamente, entregando así un mejor y más eficiente servicio a la ciudadanía, nace el proyecto de Transformación Digital del Estado. Esto dará pie a un cambio de soporte de los procesos administrativos, ya que pasaremos de los expedientes en papel a los expedientes digitales, contenidos en un moderno sistema de gestión documental.

La incorporación estratégica de tecnologías que pongan en valor los servicios digitales, el impulso a la innovación y el uso de datos en el proceso de toma de decisiones, resultan fundamentales para generar una mejora continua que se traduzca efectivamente en una transformación de la relación entre el Estado y las personas.

El equipo es liderado por los coordinadores de Transformación Digital de la Subsecretaría, **Pablo Cornejo** y **Natalia Kent**, e integrado por profesionales de diversas áreas, quienes buscan generar procesos colaborativos para la digitalización de nuestros trámites:

- **Bárbara Tillería** y **Marta Azócar**
Área de Gestión de Personas
- **Felipe Cornejo** y **Yanira Caro**
Área de Procesos
- **María Elena Chía** y **Rodolfo Belmar**
Área Procesos de Compras
- **Rodrigo Muñoz**
Área Tecnología
- **Elia Puentes** y **Laura Leuenberger**
Área Legal.

Este equipo trabaja en forma coordinada con representantes de las otras Direcciones.

FUERA DE OFICINA



Junto a su pareja Katherine y su hijo Julián, que nació con hidrocefalia, crearon en 2018 "Aprendo Corporación" cuya finalidad es ayudar a niños con discapacidades desde de alta por hospitales de la región de Los Lagos. En 2021 hicieron más de 1.800 atenciones a domicilio, atendiendo de manera gratuita a 25 niños con discapacidades de escasos recursos de Calbuco, Los Muermos, Frutillar, Puerto Montt y Chiloé.

Mariela Soto Yañez
Inspiradora Fiscal de Obras, provincia de Llanquihue.
Dirección de Viabilidad, Región de los Lagos

MIRADA REGIONAL



ILUMINACIÓN DE RUTA A AEROPUERTO DE PUNTA ARENAS SERÁ UNA REALIDAD

Recientemente se obtuvo la Recomendación Satisfactoria (RS) de parte del Ministerio Social y Familia para poder ejecutar el estudio de ingeniería que permitirá dotar de iluminación la Ruta 9 Norte, que incluye la 252 en dirección al Aeropuerto de Punta Arenas, anhelada iniciativa que se alinea a un mejoramiento integral del camino.



En el MOP
NO DECIMOS:
LOS BENEFICIARIOS

DECIMOS:
LAS PERSONAS,
BENEFICIARIAS

MÁS QUE OBRAS



RENOVADO PUENTE ALLIPEN: MÁS CONEXIÓN, TURISMO Y DESARROLLO

Ubicado en la Ruta 5-69 Los Laureles-Colico, comuna de Curco, esta vialidad de 140 metros de longitud no sólo mejorará la conectividad del sector, sino se convierte en un importante impulso para el turismo y la productividad de la zona.

Región de la Araucanía - Dirección de Viabilidad

IDENTIDAD MOP



"El fomento del deporte, no solamente involucra su práctica en sí en todas sus ramas, sino que calidad de vida, compañerismo y por sobre todo compromiso y motivación para lograr que cada evento -incluyendo algunas festividades como Aniversario MOP y Fiestas Patrias- se materialice satisfactoriamente. En nuestra organización, junto a Bienestar, hemos procurado ir en esa dirección".

Leonidas Gálvez Astorga
Dirección de Viabilidad Nivel Central.
Director de la Corporación Deportiva MOP

Si quieres compartir tu testimonio en la próxima edición contactanos a: ester.herrera@mop.gov.cl y/o gonzalo.figueroa@mop.gov.cl

Comunicación escrita

| | SI | NO | N/A |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comunicación Visual

| | SI | NO | N/A |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el masculino genérico en: "los coordinadores", "niños".

Se utiliza el recurso del desdoblamiento, posicionando primero al masculino en "todos y todas".

3. Efemérides

Este día se conmemora desde el 25 de julio de 1992 cuando mujeres afro de 32 países de América Latina y el Caribe se reunieron en República Dominicana en el "Primer Encuentro Mujeres Negras de América Latina y el Caribe" para enfrentar el racismo desde una perspectiva de género.

Por su parte, las mujeres afrochilenas han tenido un rol primordial en la reconstrucción identitaria de su comunidad y la eliminación del racismo en nuestro territorio. A través de su participación en distintas colectivas, fueron partícipes de la obtención del reconocimiento legal del pueblo tribal y afrodescendiente chileno, su cultura, idioma, historia e instituciones lo que se formalizó mediante ley N° 21.151 el 16 de abril de 2017.

Para conocer parte de su historia y sus experiencias te invitamos a escuchar el trailer del documental sonoro "Negra" creado por Raúl Rodríguez y Mauricio Barría con mujeres afrodescendientes de Azapa. El documental completo se estrenará el 2 de agosto a través del sitio web de Sonora Media donde podrás conocer el proceso de autorreconocimiento que han vivido las mujeres negras entrevistadas, pese al racismo, la discriminación y la sexualización que enfrentan sus cuerpos.

Eliminar el racismo y la discriminación es una responsabilidad de todas y todos.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el desdoblamiento, posicionando primero a las mujeres. Con respecto a la representación equitativa de hombres y mujeres, se considera que no aplica, ya que la efeméride se refiere a mujeres. | | | |



| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Por la temática de la conmemoración casi ninguno de los ítem considerados en el checklist aplica a la revisión. | | | |

Día de la visibilidad lésbica



Internacionalmente en el mes de abril se conmemora el día de la visibilidad lésbica, sin embargo en nuestro país esto ocurre el 9 de julio.



¿Por qué nuestra fecha es distinta al resto del mundo? Agrupaciones lésbicas y feministas la relevaron como día de la visibilidad lésbica para conmemorar el violento asesinato de la escultora y mujer lesbiana visible Mónica Briones en 1984, primer caso documentado de un crimen de odio a causa de su orientación sexual.

¿Por qué es importante visibilizar la realidad de las mujeres lesbianas? Porque el odio hacia las mujeres lesbianas ha cobrado la vida de muchas otras mujeres, y porque los derechos de este grupo continúan siendo vulnerados, lo que quedó en evidencia con los resultados del estudio "ser LesBlana en Chile" que mostró, entre otros, que el 70% de las mujeres lesbianas encuestadas señaló haber sido acosadas en la calle por su orientación sexual, mientras que el 68% declaró no haber recurrido a realizarse el Papanicolau por miedo a la discriminación en los centros de salud.

Como Ministerio, estamos trabajando en generar espacios de trabajo seguro, para que las mujeres lesbianas que se desempeñan en nuestra institución puedan elegir libremente visibilizar su orientación sexual sin temor a ser discriminadas, acosadas y/o vulneradas.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| f. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Con respecto a la representación equitativa de hombres y mujeres, se considera que no aplica, ya que la conmemoración se refiere únicamente a mujeres. | | | |



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| A través de las imágenes se muestran no solamente hombres y mujeres, sino que a través del texto y las imágenes se visibilizan a personas queer o fuera de la heteronorma. | | | |

Queremos saludar a todos los padres que forman parte de la comunidad MOP. A los que se despiertan en la noche a calmar, a los que esperan el fin de semana para cuidar, a los que no "ayudan" en las labores del hogar sino que comparten las tareas, a los que les toca paternar en sus diversas formas, a los que no temen expresar sus emociones y sentimientos, a los que contienen a través de un abrazo, una comida o un postre rico, a los que aún esperan el momento para ser padres, a los que terminaron de criar y a los que ya son abuelos.



El llamado es a ejercer la paternidad de forma corresponsable, participando activamente en las labores de cuidado para construir así relaciones familiares más estrechas y satisfactorias, acercándose a modelos de masculinidades igualitarias que transmitan estos valores a sus hijas e hijos.

Los invitamos a romper con los estereotipos de la paternidad tradicional, dejando de ser únicamente proveedores y a "repensar" las creencias con las que nos educaron para que las nuevas generaciones puedan sentir, pensar y vivir más libres.

Les deseamos que disfruten éste y todos los días en la crianza y en el amor paternal.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Referente al relato, promueve la paternidad desde la corresponsabilidad, sin reproducir estereotipos ni roles de género atribuidas tradicionalmente a lo masculino.

Con respecto a la representación equitativa de hombres y mujeres, se considera que no aplica, ya que la conmemoración se refiere únicamente a padres.

Día internacional del Libro y del Derecho de Autor/a

Escritoras chilenas

Te invitamos a participar en esta actividad pensada para generar un espacio de conocimiento y reflexión, así como de fomentar la lectura de escritoras y mujeres chilenas que han dejado huella en nuestra historia.

Ministerio de Obras Públicas

Charla de María José Cumplido Baeza, historiadora y escritora.

Escritora, historiadora de la Universidad Católica y ex editora del sitio Memoria Chilena de la Biblioteca Nacional. Ha publicado diversos libros de difusión histórica como "Chilenas", "Chilenas Rebeldes 1", "Chilenas Rebeldes 2" y Las Diez Marchas que cambiaron Chile.

Presentación de "Biblioteca de las Mujeres", Marcela Sandoval Osorio, Directora Nacional de Fundación Prodemu.

Marcela Sandoval es periodista, Magister en Literatura Hispanoamericana y diplomada en Género, Cultura y Sexualidad. La Biblioteca de Prodemu corresponde a la primera y única Biblioteca de las Mujeres del país, gratuita y abierta a la comunidad. Se trata de un espacio de encuentro entre literatura, pensamiento y conocimiento.

28 de abril 09:30 a 11:00 hrs **Salón Auditorio**

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza la barra inclinada para mencionar el femenino y el masculino, lo que no es recomendable de acuerdo a lo que se indica en el protocolo de comunicación inclusiva MOP.

Con respecto a las imágenes, no hay representación de hombres y mujeres en forma equitativa, ya que ambas participantes de la actividad son mujeres.



Natalicio de Violeta Parra (1917-1967)

5 OCTUBRE

Hoy se cumplen 105 años del natalicio de esta referente de la música popular chilena. Compositora, cantante, recopiladora folclórica, artista plástica y poeta. Violeta recorrió el mundo desde la zona de Chillán, donde nació tempranamente su gusto por la música.

Sus viajes por el país forjaron un espíritu curioso por los distintos matices de nuestro folclor, lo que alimentó su repertorio, que incluye clásicos como "Volver a los 17" y "Gracias a la vida". Éstos se convirtieron posteriormente en una importante influencia para distintos movimientos musicales chilenos, asociados a las corrientes populares y folclóricas. Su figura ha concitado también un alto interés en otros artes, como el cine y la literatura.

A propósito de la conmemoración del natalicio de esta cantautora nacional, se celebra hoy el Día de la Música Chilena. El Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio nos comparte más información al respecto.

[Clic para + info.](#)

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al relato, se considera que no reproduce sesgos ni estereotipos de género, y se utilizan los oficios cargos y profesiones en femenino de acuerdo a lo que corresponde.

Sobre la imagen, por la temática de la conmemoración no existe representación equitativa de hombres y mujeres.

MUJERES INDÍGENAS



En este día conmemoramos a las Mujeres Indígenas, forjadoras del buen vivir, protectoras de sus territorios, transmisoras de la herencia cultural, y fundamentales en la revitalización cultural de los pueblos.

Mujeres que se reconocen a sí mismas como sujetas políticas, como lideresas capaces de representar las problemáticas particulares que las afectan.

Su aporte a nuestra labor radica en que sus perspectivas están atravesadas por estas dos condiciones –su identidad de género y cultural–, que les entrega una percepción distinta del mundo, bajo una cosmovisión que valora la vida en comunidad, y con la naturaleza, donde lo colectivo y lo personal no se disocia. En este sentido, el Ministerio de Obras Públicas, a través del programa “Itrofil Rupu” se encuentra realizando diálogos territoriales con las mujeres dirigentes bajo un contexto de respeto de género, etario y a sus tradiciones.

5 SEPTIEMBRE

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| f. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| El texto releva los múltiples roles de las mujeres indígenas en la sociedad y las posiciona como parte relevante de esta. Con respecto a las imágenes, no hay representación de hombres y mujeres en forma equitativa, ya que la conmemoración se trata específicamente de mujeres. | | | |



| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| La representación de hombres y mujeres no es completamente equitativa, pero si hay una mujer afrodescendiente en la imagen. | | | |



Unidad de género,
diversidad y no
discriminación



25 NOV DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



VER VIDEO

La violencia contra las mujeres no es un asunto privado, sino un problema social que afecta a todas las personas. Es, además, una grave vulneración de derechos humanos y un atentado a la dignidad de quienes la viven.

Alrededor del mundo ningún país ha logrado superar la violencia contra las mujeres, y en Chile, 2 de cada 5 mujeres señalan haber sido víctimas de violencia alguna vez en su vida*. Estas experiencias son transversales a su nivel económico, social y cultural, y además ocurren a lo largo de todo su ciclo vital.

Desde el MOP adherimos al compromiso de una vida libre de violencia, y te invitamos a que tú también te hagas parte activa. #Siesmi problema

Te invitamos a escuchar el mensaje que nos entrega en este día, el Subsecretario de Obras Públicas, José Herrera Chavarría.

*Encuesta de Violencia Intrafamiliar de la Subsecretaría de Prevención del Delito

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, este reconoce la violencia contra las mujeres como un problema social que afecta a todas las personas y no únicamente a las víctimas.

Sobre la imagen utilizada, esta no muestra a hombres y mujeres en forma equitativa por la temática de la conmemoración.

4. Noticias y contingencias

Ministerio de
Obras
Públicas

MOP contará nuevamente con bus para apoderadas y apoderados del Jardín Infantil



El personal con hijos e hijas que asisten regularmente al Jardín Infantil y la Sala Cuna del MOP contarán nuevamente a partir de este lunes 24 con servicio de bus, dispuesto por el área de Servicios de la Subsecretaría.

El horario de funcionamiento del vehículo con capacidad para 44 personas es el siguiente:



AM: salida desde el Jardín a las 8:15 hacia Morandé.
PM: salida desde Morandé a las 17:35 hacia el Jardín.



Para facilitar la respectiva comunicación, Bienestar dispondrá de un grupo de WhatsApp de contacto entre el conductor, las usuarias y los usuarios.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

En el texto no se hace uso del masculino genérico, y a cambio se utilizan sustantivos neutros "personal" o bien se utiliza el recurso del desdoblamiento intercalando el orden entre el femenino y el masculino "apoderadas y apoderados", hijos e hijas", usuarias y usuarios.

¡PRECAUCIÓN ANTE 
CORTE PROGRAMADO DE SUMINISTRO
ESTE SÁBADO 22 EN EDIFICIO DE MORANDÉ!



El área de Servicios de la Subsecretaría llama a tomar resguardos y precaución a quienes se encuentren de turno presencial ese día en el edificio central del MOP: **SOBRE TODO NO USAR LOS ASCENSORES.**

La medida tiene como fundamento la reparación del sistema automático (PLC) que da la partida y la parada al grupo electrógeno del MOP en caso de emergencia, lo que derivará en **cortes de energía esporádicos y aleatorios a contar de las 9 de la mañana.** El objetivo es probar de forma física el funcionamiento del sistema.

Sin embargo, el sistema eléctrico de computación no se verá afectado.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el pronombre “quienes” como genérico para evitar referirse al femenino o al masculino, así como la despersonalización del discurso.

Pareciera ser que los personajes de las imágenes son hombres, lo que podría considerarse como un estereotipo de género al mostrarse únicamente a varones como trabajadores del área informática o de las tecnologías, sector que ha sido tradicionalmente masculinizado.

5. Saludos autoridades



**SUBSECRETARIO
DE OBRAS PÚBLICAS
JOSÉ ANDRÉS HERRERA CHAVARRÍA**

Les saludo cordialmente a todos y todas en nombre del Ministro Juan Carlos García Pérez de Arce, y en el mío, como el nuevo Subsecretario de Obras Públicas.

Primero que todo, quisiera compartirles que estamos muy felices de llegar aquí, tener la posibilidad de conocerlos y conocerlos y, comenzar a trabajar en el programa de gobierno que nos ha encomendado el Presidente Gabriel Boric.

Junto al Presidente, asumimos el desafío de hacer que el ministerio contribuya protagónicamente a "construir el nuevo Chile" a través de obras e infraestructura pública que sean amables con el territorio y dirigidas a las personas y comunidades más que a los usuarios. Una tarea donde queremos que se sumen formando parte de esta transformación en beneficio de todas las chilenas y chilenos.

Para el Ministro y para mí será prioritario conocerlos, para así construir y mantener un clima amable y de respeto, trabajando con fuerza y colaboración poniendo en el centro, los objetivos del programa de gobierno; el cuidado de las personas, el trabajo activo y participativo. Todas las buenas ideas serán bienvenidas y escuchadas.

Chile está viviendo un momento histórico, lleno de desafíos y transformaciones. Como sociedad nos hemos movilizado en contra de los abusos exigiendo mejores condiciones de vida sin discriminaciones ni arbitrariedades. Es ese espíritu el que permitió abrir la puerta al proceso de elaboración de una nueva constitución.

Y hay más, en paralelo, enfrentamos una pandemia, un desafío enorme para la salud de los chilenos y chilenas, para la actividad económica y productiva; y, por cierto, también para las obras públicas. Pues esto ocurre en un futuro que combina la esperanza de un país mejor y el desafío de enfrentar la actual crisis climática y la escasez hídrica cuyas consecuencias se hacen sentir todos los días.

En este contexto de incertidumbre, seremos un gobierno que acompañe los cambios que nacieron de la gente y, que al mismo tiempo, enfrente con decisión los retos a los que nos enfrentamos como sociedad, que consolide, paso a paso, pero decididamente, el nuevo Chile que nace, en el que nadie se quede afuera.

Quisiera detenerme en un punto especialmente relevante para todos nosotros y nosotras. Para el programa de gobierno, para las autoridades entrantes y para el propio Presidente, todos tendremos como misión trabajar con enfoque de género, es decir, bajo una perspectiva que releve y reconozca las diferencias y desigualdades históricas, sociales, económicas, políticas, psicológicas y jurídicas entre hombres y mujeres y sus consecuencias, recomendando formas de trabajo que permitan sino eliminar, mitigar sus efectos.

Esta forma de trabajo empezará a operar como política de Estado a partir de hoy en todas las carteras ministeriales, lo que significará un gran cambio en la forma de hacer política con perspectiva feminista y, esto, nos involucra a todas y todos, más allá de quienes forman parte de este nuevo gobierno y que desde sus distintas funciones y roles deberán llevar a cabo este mandato, que busca erradicar una histórica injusticia hacia el rol de la mujer.

El ministerio de Obras Públicas estará concentrado en apoyar de manera especialmente relevante la tan necesaria y urgente recuperación económica del país. Esta, se ejecutará de forma inclusiva, sustentable y en permanente diálogo con las regiones, territorios y comunidades, priorizándola como la forma en que cumpliremos nuestra tarea. Tenemos mucho por hacer, pero llegamos aquí comprometidos y comprometidas con el trabajo encomendado, aceptando el desafío de avanzar y responder a las demandas de infraestructura que el país reclama y necesita, a trabajar duro, pero responsablemente, y todo esto queremos hacerlo con cada uno de ustedes.

Queremos estar en el territorio, revisar el estado de los proyectos que están en curso, los que se vienen y también evaluar lo pasado abriendo paso al aprendizaje y así también comunicar ampliamente a la ciudadanía sobre lo que hacemos, nuestro rol y cómo lo hacemos.

Queremos ser cercanos y visibilizar los aportes que entrega nuestra cartera al país.

Por último, quiero que se sientan confiados y confiadas, que tanto el Ministro como yo en mi rol de subsecretario, estaremos siempre disponibles de manera personal o a través de nuestros equipos, para escucharlos y escucharlas, recoger sus ideas y trabajar en conjunto porque sabemos que el saber está distribuido entre todos y todas, y el conocimiento del ministerio de Obras Públicas, que sabemos que existe, está presente en la vasta experiencia acumulada por todos quienes conforman este ministerio.

Los esperamos este lunes a las 09:40 horas en el inicio de este hermoso camino, visitaremos cada una de las oficinas de nuestro enorme ministerio para saludar y comenzar a trabajar de manera mancomunada.

¡Los necesitamos a todos y todas para construir el nuevo Chile!
Muchas gracias.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| j. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| r. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| f. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

No siempre son mencionadas explícitamente las mujeres, en ocasiones se utiliza el masculino genérico “todos” y “los usuarios”. También se utiliza el recurso del desdoblamiento del femenino y masculino, posicionando la gran mayoría de las veces primero al masculino y posteriormente el femenino como en “todos y todas”, “conocerlos y conocerlas”, “chilenos y chilenas”, “nosotros y nosotras”. Solamente en dos oportunidades a lo largo de todo el discurso se menciona primero el femenino en “chilenas y chilenos”, “todas y todos”.

Se considera que hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes, ya que se utiliza la línea gráfica de gobierno que además de tener una representación paritaria de ambos géneros, muestra personas de pueblos indígenas, del campo y de la ciudad, y en general de distintas diversidades.

Estimados funcionarios y funcionarias:

Hace exactamente una semana asumí oficialmente como ministro de Obras Públicas y quiero agradecerles a todas y todos por la cariñosa bienvenida que tuvimos como equipo. Cada una de las muestras de cariño y palabras alentadoras nos motiva a construir una relación mucho más estrecha con todos ustedes.

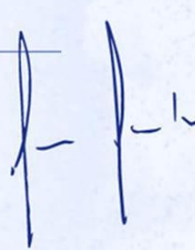
Esta primera semana en el cargo ha sido intensa. El mismo lunes viajamos a la región de La Araucanía, acompañando a la ministra del Interior, mientras que en Santiago nos hemos reunido con distintas autoridades nacionales. También les cuento que junto a nuestra asesora ministerial de Género, Lorena Ureta, recibimos a 5 mujeres líderes, funcionarias de la Dirección de Vialidad, quienes participaron en el Programa Red Mujeres Líderes en el Estado.

Esta semana seguimos a un alto ritmo, donde una de las principales actividades fue la conmemoración del “Día Mundial del Agua”, una instancia muy importante para el MOP. La crisis hídrica que vive la Región Metropolitana y el país nos pone metas y desafíos importantes, que esperamos lograr trabajando codo a codo junto a ustedes. Justamente ese es uno de los mensajes que espero transmitir en la reunión con las asociaciones de funcionarios que tendremos esta semana.

Quiero que sepan que una de mis principales prioridades es mantener un contacto fluido con las y los funcionarios. Las puertas de mi oficina siempre estarán abiertas para sus demandas, preocupaciones o propuestas. Les pido que durante estas primeras semanas nos tengan paciencia, porque aún nos faltan muchos aspectos por conocer. Esperamos terminar esta semana el recorrido de todos los pisos del ministerio, para saludarles y conocerles.

Un abrazo fraterno.

Ministro Juan Carlos García.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Por lo general se nombran explícitamente a las mujeres a través del uso del desdoblamiento del femenino y el masculino, intercalando entre uno y otro, sin embargo, se utiliza el masculino generico en “todos” y en “asociaciones de funcionarios”.

Con respecto a las imágenes, no hay representación equitativa entre hombres, ya que se trata de la presentación del ministro, por lo que es solo él quien aparece en la gráfica.

Ministerio de Obras Públicas

Estimados funcionarios y funcionarias:

Además de las obras que construimos, bien lo saben ustedes, nuestro Ministerio es uno de los pilares que tiene el Estado frente a las emergencias. En los más diversos lugares de Chile hoy funcionarios trabajando para habilitar un camino, enfrentar un accidente, prepararse para la crecida de cauces por las lluvias, entre otros. A esto se suma el rol fundamental que cumple el MOP en catástrofes mayores, como terremotos, erupciones, etc.

Les escribo esto para destacar el valor de tantos funcionarios y funcionarias que trabajan incansablemente en estas ocasiones, muchas veces de forma anónima. Quiero prestar especial atención a ellos, quienes no siempre tienen las mejores condiciones en sus lugares de trabajo, ni con los vehículos o maquinarias que necesitan. Si bien viviremos un periodo de estrechez económica, espero que podamos hacer un esfuerzo para mejorar esta realidad.

Por otro lado, esta semana estuve en la región de Ñuble, como parte de la difusión del programa Chile Apoya que impulsa el Gobierno para dar un impulso a la economía, incluyendo aquellos sectores que han sido más afectados. Este viaje lo hicimos junto a la Ministra de Medioambiente, Maita Rojas, como parte de la señal que queremos dar como Gobierno, de tener una mirada más amplia e intersectorial para la implementación de políticas públicas.

En ese contexto, invité a la ministra a visitar juntos la comuna de San Fabián, donde se impulsa el proyecto de embalses La Punilla. Estamos en un proceso donde queremos escuchar a todos los actores involucrados en ese proyecto, del que existen muy diversas miradas sobre sus impactos y beneficios.

Como acostumbro a hacerlo en las visitas a regiones, me reuní con los funcionarios de Ñuble, para escuchar sus propuestas y preocupaciones. Ellos, al igual como lo hicieron en otras regiones del país, solicitaron que la Dirección de Contabilidad y Finanzas vuelva a entregar a sus direcciones regionales las atribuciones que tradicionalmente habían tenido, y que en el último tiempo se habían centralizado en Santiago. Junto al Subsecretario José Andrés Herrera, hemos decidido que esto será así nuevamente, porque si queremos un país que avance en descentralización, lo primero que tenemos que hacer es confiar en las capacidades de nuestras regiones, partiendo por el MOP.

Por último, les cuento que este viernes tendremos un encuentro nacional de todos los Seremis del MOP, para trabajar juntos en las prioridades nacionales y de cada región, donde el valor del trabajo de cada persona de nuestro Ministerio, el reconocimiento de la realidad de cada región y el aporte que entrega cada Dirección sean las bases para construir la infraestructura que responda a los nuevos desafíos que tenemos como país.

Ministro Juan Carlos García.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Por lo general el texto esta redactado en masculino genérico y solo eventualmente se menciona el femenino. Se mencionan por ejemplo en dos oportunidades a los funcionarios de la región de ñuble, invisibilizando al personal femenino de la región; se menciona también que en los más diversos lugares de Chile hay funcionarios trabajando para habilitar un camino, lo que si bien responde a la realidad de la dirección de vialidad, conformada mayoritariamente por hombres, a la vez invisibiliza la laborar que realizan mujeres a la par de sus colegas en situaciones de emergencia; y finalmente se mencionan a "todos los SEREMIS del MOP", obviando que si bien las personas que tienen este cargo son en su mayoría varones, hay mujeres ejerciendolo. Solo eventualmente se utiliza el desdoblamiento del femenino y masculino.

Con respecto a las imágenes, se considera que existe representación equitativa entre hombres y mujeres.



El ministro de Obras Públicas, **Juan Carlos García**, junto al subsecretario **José Andrés Herrera**, los invitan cordialmente al discurso de bienvenida que se dará para todas (os) los trabajadores del ministerio. Es muy importante que nos puedan acompañar a partir de las 11.00 en el auditorio MOP, ubicado en el tercer piso del edificio central. Entendiendo que el protocolo sanitario impone restricciones de aforo, la actividad será transmitida por el canal de youtube del ministerio.

Nos vemos a partir de las **11.00 horas** para dar inicio a un trabajo mancomunado, los necesitamos a todas (os) para cumplir con todos los desafíos que tenemos por delante.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Para nombrar el femenino y masculino se utiliza el paréntesis en “Todas (os) los trabajadores” y “los necesitamos a todas (os)”, que a pesar de ser un signo lingüístico, solo se utiliza para insertar en un enunciado una información complementaria o aclaratoria. Adicionalmente, en ambos casos se incurre en un error de concordancia ya que el referente “todas” tiene género gramatical femenino, sin embargo todas las palabras que lo acompañan son de género gramatical masculino.

Se considera que hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes, ya que se utiliza la línea gráfica de gobierno que además de tener una representación paritaria de ambos género, muestra personas de pueblos indígenas, del campo y de la ciudad, y en general de distintas diversidades.

6. Bitácora de Viajes



23 DE SEPTIEMBRE / ARAUCANÍA

El Subsecretario José Andrés Herrera presentó los avances de la situación invernal de "Itroflí Rapiú: infraestructura para el buen vivir". Esta iniciativa con nombre en mapudungún (Itroflí: biodiversidad, todas las formas de vida y Rapiú: caminos), busca contribuir y avanzar en infraestructura para las comunidades indígenas y rurales, mediante servicios adecuados para brindar cobertura, disponibilidad y acceso a las comunidades en sus territorios.



VIAJE DE TRABAJO A MADRID Y BARCELONA

Una intensa gira de trabajo realizó el Ministro Juan Carlos García a España, donde se reunió con inversionistas en las ciudades de Madrid y Barcelona, además de sostener encuentros con altas autoridades del Gobierno español, como Teresa Ribera, Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Además de exponer el Plan de Infraestructura en Alianza Público Privada de esta administración en dos encuentros empresariales, el ministro también visitó la Ciudad del Agua en Barcelona, donde pudo conocer más detalles de experiencias en la gestión del agua, desde los consejos de cuenca que tienen en España, como también de infraestructura de eficiencia hídrica para la reutilización, así como de desalación.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se nombran explícitamente a las mujeres, o bien se utiliza la técnica de despersonalización del discurso. Con respecto a las imágenes, no existe una representación equitativa de hombres y mujeres, lo cual es un reflejo de la realidad del mundo de las obras, considerando que lo que se muestra son imágenes de situaciones reales en este contexto.



4 Y 5 DE AGOSTO ARICA
A comienzos de agosto el Ministro Juan Carlos García visitó la región de Arica y Parinacota, donde sostuvo un encuentro en la comuna de Putre con el gobernador, Jorge Díaz, y todos los alcaldes de la región. También puso la primera piedra del Jardín Infantil El Alto, en el cerro La Cruz de Arica, y visitó las obras del nuevo Edificio de Especialidades de Carabineros. Por último, estuvo en el Embalse Chironta, que podría ser inaugurado a fines de este año.



9 Y 10 DE AGOSTO TARAPACÁ
El Subsecretario junto a las autoridades del Mop Tarapacá dieron el vamos inicial a El nuevo Borde Costero de Cavancha en Iquique, la Apertura de Av. Tadeo Haerle que une Alto Hospicio e Iquique y la reinauguración del Puente Matilla en Pica. Estas tres obras buscan mejorar la conectividad, calidad de vida y seguridad de las comunidades que allí habitan, fomentando el turismo en la ciudad y relevando la importancia de generar más espacios que inciten al bienestar.



9 DE AGOSTO O'HIGGINS
El 9 de agosto el ministro García viajó a las comunas de Graneros y Renko, para apoyar el trabajo del equipo regional de la Dirección General de Aguas, en dos procesos de fiscalización. Estamos comprometidos con asegurar el derecho humano al agua y potenciar a la DGA.



11 DE AGOSTO ANTOFAGASTA
El 11 de agosto el Ministro García visitó la región de Antofagasta, donde sostuvo un encuentro con las autoridades locales en la comuna de Mejillones, firmando además un convenio para reutilizar pavimento asfáltico en obras del Hospital de Emergencia y el Barrio Transitorio La Chimba. A su vez, tuvo un encuentro con la Junta de Vecinos n°71 de Bonilla Bajo, en Antofagasta, con quienes comentó el trabajo que está realizando el MOP para reducir el riesgo de inundaciones en dicha comuna.

19 DE AGOSTO VAL PARAÍSO:
El 19 de agosto el ministro participó de la inauguración del nuevo borde costero de Av. Perú de Viña del Mar, obra que no sólo significa mayor seguridad ante las marejadas, sino que también potencia el turismo. También sostuvo un encuentro con el alcalde de Concón, con quien anunció obras de mejoramiento en la rotonda de la comuna y sus alrededores, que permitirán mitigar el impacto vial, especialmente por la imposibilidad de construir un puente en el lugar.



22 DE AGOSTO OSORNO:
Por último, el ministro viajó a la región de Los Lagos, donde participó de una ceremonia donde se dio a conocer el nuevo diseño del Complejo Fronterizo Cardenal Samoré, el segundo más importante del país. Durante la tarde estuvo en las comunas de Puerto Octay y Puerto Varas, junto a los alcaldes, visitando obras que el MOP realiza en borde costero y cuartel de la PDI, respectivamente.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Por lo general, se utiliza la técnica de la despersonalización del discurso para no hacer referencia al masculino ni al femenino, sin embargo, se utiliza el masculino genérico cuando se hace referencia a "todos los alcaldes" de la región de Arica y Parinacota, considerando que la alcaldesa de la comuna de Putre es Maricel Gutierrez Castro. Con respecto a las imágenes, no existe una representación equitativa de hombres y mujeres, lo cual es un reflejo de la realidad del mundo de las obras, considerando que lo que se muestra son imágenes de situaciones reales en este contexto.



Ministerio de Obras Públicas
GOBIERNO DE CHILE

JULIO 2022- N°1

BITÁCORA DE VIAJE

1 de julio: Región de Los Ríos

El ministro García inició el mes de julio en la región de Los Ríos, en una visita donde firmó junto al Gobernador Luis Cuvertino, y otras autoridades locales, un convenio de programación para concretar más de 40 obras de borde fluvial y lacustre.

Además, visitó la caleta Los Molinos de Valdivia, obra que tiene más de un 70% de avance, y conversó con las y los funcionarios del MOP Los Ríos, quienes les expusieron sus preocupaciones y demandas.



1 de julio: Región de O'Higgins

El Subsecretario José Andrés Herrera se reunió con funcionarios/as y gremios del MOP O'Higgins, fue a terreno en la ruta H 210 con el Alcalde de Rancagua, Juan Ramón Godoy, para evaluar una mejor conectividad entre Graneros, Rancagua y Doñihue.

También visitó la obra "Construcción Sector Justicia", el recién inaugurado cuartel del GOPE y el Internado Liceo Industrial de San Fernando que lleva un 40% de avance y se inaugura el 2023. Para finalizar se reunió con el Alcalde de Pichilemu, Cristian Pizaro, para recorrer las obras terminadas del mejoramiento del Bordo Costero de Pichilemu.



8 de julio: Biobío

En la Provincia de Pterora el ministro García se reunió con dirigentes de Agua Potable Rural, alcaldes y el gobernador Rodrigo Mundaca, para conversar sobre los proyectos para entregar agua potable a más comunidades.

También visitó las obras de aducción en el río La Ligua, que permitirá conectar distintos APRs de la zona. En la oportunidad agradeció el trabajo de las y los dirigentes, quienes nos demuestran que debemos avanzar de forma colaborativa y solidaria, para garantizar el derecho humano al agua.



9 de julio: Valparaíso

En el ascensor Concepción, el ministro García fue testigo de la firma del nuevo comodato entre el GORE de la región y la Municipalidad de Valparaíso, que permitirá poder retomar trabajos y licitaciones, para volver a tener en funcionamiento 5 de los 9 ascensores de la ciudad.



15 de julio: La Serena y Coquimbo

Debido a la gran cantidad de lluvia y nieve caída, el ministro García viajó a la región de Coquimbo para monitorear en terreno los trabajos realizados por funcionarios del MOP para despejar caminos, rutas y quebradas.

En la visita se reunió con autoridades locales (delegado presidencial, gobernador, alcalde de Coquimbo, parlamentarios) y participó de reunión de emergencia de la ONEMI.



19 y 20 de julio: Región del Biobío

En su llegada al Biobío el Subsecretario firmó un protocolo de acuerdo para la obra del Puente Industrial con autoridades de la Región. Esta obra será la segunda más grande del país y compensará la conectividad de Hualpén.

Realizó una visita inspectiva a la obra de construcción de defensas fluviales del Río Andalén, al final de su viaje participó en la ceremonia de la primera piedra para la construcción de un Sistema Sanitario Rural en Laja beneficiando a 92 familias y realizó una inspección a la Ruta Nahuelbuta que presenta un 21% de avance y unirá Biobío con Atacama.



23 de julio: Los Ángeles

Subsecretario asistió al Seminario "Chile sobre ruedas 2022" con motivo de la celebración del día del camionero. Esta invitación se da en el marco del trabajo que se ha venido realizando en distintas mesas de negociación convocadas por la Subsecretaría de Interior y que nuestra autoridad ha participado activamente resolviendo problemáticas vinculadas a las rutas.



26 y 27 de julio: Región de Atacama

Desde la Región de Atacama el Subsecretario realizó visitas inspectivas a distintas obras que se encuentran en ejecución y que gracias a su moderna infraestructura entregará un mejor servicios, rutas, seguridad cultural y desarrollo a la comunidad. Nos referimos al Museo Regional, cuesta Cardones, Subcomisaría Pedro León Gallo, Laboratorio de Salud Laboral y Ambiental, hasta la Quebrada Pajote, que permitirá resguardar a la zona en caso de aluviones. Todas las actividades se realizaron siempre en compañía de autoridades locales, como fue el caso de la Senadora Provooste, Delegado Presidencial, Gerardo Tapia, Gobernador regional, Miguel Vargas y nuestro Seremi Atacama, Mauricio Guaita.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al lenguaje, se utiliza el desdoblamiento para hacer referencia a hombres y mujeres en “Las y los funcionarios” y “las y los dirigentes”, también se utiliza la barra inclinada en “funcionarios/as” cuyo uso, de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva MOP no es recomendable a menos que se desconozca el género de la persona destinataria, o bien en el caso de formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio. También se utiliza en una oportunidad el masculino genérico para referirse a “funcionarios”.

Sobre las imágenes, estas representan mayoritariamente a hombres, ya que al igual que en todas las imágenes referentes a bitacora de viajes se muestra la realidad de las obras, en las que la participación femenina es reducida.

7. Agenda Cultural



AGENDA CULTURAL GRATIS

(en línea ▶)

Dadas las vigentes indicaciones para cuidar al máximo nuestra salud ante el Covid-19, podemos seguir disfrutando de atractivos panoramas culturales gratuitos desde nuestras casas.



VIVAN LOS 80/STREAMING EN VIVO CON ANDREA TESSA
Dado el éxito de la entrega de tickets para el concierto de la destacada cantante nacional, éste podrá ser visto simultáneamente este **sábado 27 a las 20 horas en el FB y el sitio web de la Corporación Cultural de Las Condes.**

SEMANA DEL CÓMIC
¿Te gusta dibujar, crear personajes y grandes historias? La Corporación Cultural de Lo Barnechea te invita a un taller que te aportará técnicas al respecto. Puedes inscribirte en el enlace de arriba (cupos limitados).

LA TARDE DE LOS CUENTOS
“El árbol de los recuerdos” de Britta Teckentrup y “¿Qué pasa con el planeta” de Eva Clemente, son los cuentos que, de manera muy lúdica, relatan las actrices y narradoras orales Gabriela Fernandez Chang y Vicky Silva.

ENCUENTRO CON LA LÍRICA
La Corporación Cultural de Viña del Mar, mediante su canal de YouTube, invita a los/as amantes del canto a apreciar el talento interpretativo de alumnos/as egresados/as del Conservatorio Izidor Häндler.

Sitios de interés al respecto y donde podrás acceder no sólo a más información, sino conocer otras iniciativas: [Elige Cultura](#) y [Panorama Urbano](#), entre otros similares.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza la barra inclinada en "los/as", alumnos/as egresados/as, cuyo uso, de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva MOP no es recomendable a menos que se desconozca el género de la persona destinataria, o bien en el caso de formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

AGENDA CULTURAL GRATIS

PRESENCIAL
Y EN LÍNEA



Aquí te dejamos una rápida revisión de actividades culturales y de entretenimiento para que puedas disfrutar en tus tiempos libres.



MARCELO SIMONETTI

Nacido en Valparaíso, en 1966, este periodista y escritor se ha destacado por novelas y cuentos dirigidos a un público diversos. Entre los premios que ha recibido se cuentan el Municipal de Santiago en 2003, por "El abanico de madame Czechowska"; y el Casa de América a la Narrativa Innovadora en 2005 por "La traición de Borges". Compartimos acá una breve e interesante entrevista acerca de su proceso creativo.



DÍA DE LOS PATRIMONIOS

El evento cultural colectivo más importante de nuestro país vuelve presencial -con los resguardos sanitarios requeridos- este sábado 28 y el domingo 29 con un variado repertorio: más de 2000 actividades en las distintas regiones del país (haz clic en el título).



ORQUESTA SINFÓNICA UNIVERSIDAD DE LA SERENA

El tercer concierto de la agrupación musical, que celebrará la Semana de la Educación Artística, tendrá lugar este viernes 27 a las 19 horas en el Aula Magna de la citada casa de estudios superiores, ubicada en Benavente 980, La Serena.



CICLO DE TÍTERES "TITEREMUNDO"

La Rosa Teatro efectuará esta actividad el sábado 28, al mediodía, en el Museo de la Educación Gabriela Mistral, ubicado en Chacabuco 365 (o Compañía 3150), cerca de la estación Quinta Normal del Metro.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza la técnica de la despersonalización del discurso para no hacer referencia al femenino o masculino.



ACTIVIDADES LGTBIQA+



AMOR FESTIVAL

Certamen cinematográfico chileno, celebrado anualmente online y en las ciudades de Santiago, Antofagasta, Valparaíso y Temuco, se destaca como un espacio inclusivo donde la programación invita a diferentes sectores de la sociedad a acercarse al cine enfocado en temáticas LGTBIQA+ desde el 28 de junio al 03 de julio.



CITYLAB

En el marco del programa AMA (Activismo, Memoria y autocuidado) LGTBIQA+ este martes 30 a las 19:00 hrs en el espacio de CityLab en el GAM se realizará la charla "Salud Mental en la población LGTBIQA+" dictada por Nik Mac Namara y Jorge Torres.

El mismo martes 30 a las 19:40 hrs se presentará la performance "Placer, Memoria y Resistencia" del Colectivo Sequía.

Hasta el 30 de Junio, en ese mismo espacio tendremos la posibilidad de encontrar las intervenciones de Cordel Fotográfico y Rara Colectiva.



VOCES DE DIVERSIDAD

Este miércoles 29 de junio a las 10:00 horas se realizará la charla "ABC de la diversidad", dictada por Juan Enrique Pi Arriagada, abogado de DD.HH y parte del directorio de Fundación Iguales, quien estará a cargo de esta imperdible actividad sobre diversidad sexual y de género, donde se recorrerán conceptos esenciales de la diversidad para profundizar conversaciones al interior de las organizaciones, para así evitar posibles actos de discriminación.

El martes 5 de julio, Juan Cristóbal Concha, psicólogo LGTBIQA+ y especialista en Diversidad Sexual y de género será quien nos contará como crear espacios sanos, felices y seguros para las personas y cómo esto mejora su aporte a las organizaciones a través de su charla "Comunidad Feliz y Segura".



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se posicionan a las personas de las disidencias sexo genericas a través del discurso y de las imágenes, sin embargo como la herramienta check list esta construida en forma binaria, no permite visibilizar la representación de este grupo.

AGENDA CULTURAL GRATIS

PRESENCIAL
Y EN LÍNEA



Aquí te dejamos una rápida revisión de actividades culturales y de entretenimiento para que puedas disfrutar en tus tiempos libres.



AMANDA LABARCA HUBERTSON (1886-1975)

Docente, escritora y activista feminista, fue figura clave del ámbito académico, intelectual y político de la primera mitad del siglo XX en Chile: la primera mujer en ser profesora titular de la Universidad de Chile, estudiosa de la evolución de la educación en el país, ocupó importantes funciones en el área docente, fue defensora del sufragio femenino, directora de la revista "Acción Femenina", fundó del "Círculo de Lectura" y escribió, entre otras obras, "Impresiones de Juventud", referida a la "Generación del 98". Compartimos acá "En Tierras Extrañas" de 1915.



31 MINUTOS, LA PELÍCULA

Al mediodía de este sábado 23, en Huérfanos 115, comuna de Santiago, será exhibida esta destacada película nacional dirigida a la familia. No sólo en las vigentes vacaciones de invierno tendrá lugar el Ciclo de Cine Inclusivo en el Palacio Pereira: se extenderá hasta fines de noviembre.



MAURO (TEATRO)

A las 20 horas de este sábado 23, en el Teatro Municipal de Los Ángeles, ubicado en Colo Colo 434. La obra, enmarcada en el programa Biobío Teatro Abierto 2022, está dirigida a todo público y está basada en la historia de una comunidad afectada por la construcción de un tranque de relaves mineros.



MARGARITA, UNA NIÑA AFROCHILENA

Editorial Impulsarte y el equipo multidisciplinario Rescatando Sueños invitan a la familia a ver esta miniserie que, mediante escenarios contruidos en miniatura y personajes realizados con la técnica del amigurumi, permite a los niños y niñas conocer de manera entretenida y sencilla la historia de los afrochilenos.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| <p>Se utiliza el desdoblamiento para referirse a niños y niñas, y el masculino genérico en “los afrochilenos”.</p> <p>En las imágenes no hay representación equitativa entre mujeres y hombres, ya que se muestran casi únicamente personajes femeninos.</p> | | | |

AGENDA CULTURAL GRATIS

PRESENCIAL
Y EN LÍNEA



Aquí te dejamos una rápida revisión de actividades culturales y de entretenimiento para que puedas disfrutar en tus tiempos libres.



BÉLGICA CASTRO (1921-2020)

Destacada actriz, directora y docente en el ámbito del teatro chileno, figura superlativa de la actividad durante décadas. Realizó también producciones para el cine y la televisión, y obtuvo en 1993 el Premio Nacional de Artes de la Representación y Audiovisuales de Chile, uno de los tantos galardones que recibió. Fundó el Teatro Experimental y el Teatro del Ángel (este último junto a su marido, el también recordado Alejandro Sieveking). Como homenaje a su obra, compartimos acá el clásico "La Remolienda".



BRU O EL EXILIO DE LA MEMORIA

Obra teatral en homenaje a la recordada Premio Nacional de Artes 2015, Roser Bru. Dirigida por el también laureado Héctor Noguera e interpretada por la nieta de Roser, Amalá Saint-Pierre, será exhibida ese viernes 5, a las 19 horas, en el Teatro Centro Cultural de Lo Prado (Paseo de las Artes 880).



TREILES EN LA CIUDAD

Apoyado por el Fondo de la Música, este proyecto de ensamble de jazz, rock y música docta tiene como foco retratar una exploración de sonidos presentes en el sur de Chile. Presentarán su espectáculo este viernes 5, a las 19 horas, en el Aula Magna de la Universidad Católica de Temuco (Manuel Montt 56, Temuco).



CNTV INFANTIL

El Consejo Nacional de Televisión nos brinda la posibilidad de acceder, vía aplicaciones para móviles y sitio web, a este canal, una iniciativa cultural de generoso contenido para niños y niñas, que incluye series, juegos y material descargable, entre otros.



| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| f. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el desdoblamiento en femenino y masculino cuando corresponde. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes, y se muestra a mujeres realizando actividades no tradicionales. | | | |

AGENDA CULTURAL GRATIS

PRESENCIAL
Y EN LÍNEA



Aquí te dejamos una rápida revisión de actividades culturales y de entretenimiento para que puedas disfrutar en tus tiempos libres.



VIOLETA PARRA (1917-1967)

A pocos días de cumplirse 105 años del natalicio de la enorme artista integral que fue Violeta Parra Sandoval -compositora, poeta, creadora plástica y recopiladora folclórica- es relevante realzar una vez más su obra e influencia. Nacida, criada y formada en las tierras de la actual Región del Ñuble, una vez que impulsó su carrera musical, no solamente se limitó a la creación. Recorrió Chile, investigó sus tradiciones, viajó por el mundo y difundió su música. Clásicos como "Gracias a la vida" y "La Jirandera" son parte de un legado lleno de sabiduría popular. Compartimos acá una original biografía animada de Leonardo Beltrán, efectuada hace algunos años con apoyo de la Dirección de Arquitectura MOP, entre otras entidades.



DÍA DE LA MÚSICA EN CENTRO CULTURAL LA MONEDA

A las 12:30 horas de este sábado 1 en Plaza de la Ciudadanía 26 -Santiago Centro -, frente al palacio de gobierno, se presentará la Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles (FOJI), con la participación de la Orquesta Sinfónica Infantil Metropolitana (OSIM) y el Ensamble de Percusión FOJI.



LOS TRES Y LOS BUNKERS EN CUATRO CUERDAS

Este sábado 1, a las 19 horas, en Avenida Costanera s/n, Concepción, la Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven Biobío celebrará el trigésimo aniversario de la institución a nivel nacional, ocasión en la que su orquesta realizará un concierto de homenaje a las dos icónicas bandas penquistas.



MEMORIA DIGITAL

Atractivo sitio de San Bernardo dedicado a su legado: Objetos digitales, Historias y Memorias, Memoriamedia y Memoriamuseo son sus secciones, destinadas a que los interesados y las interesadas conozcan en profundidad el rico historial de esta comuna, referencial en los planos folclórico, literario y patrimonial.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el desdoblamiento para hacer referencia al masculino y al femenino en “los interesados y las interesadas”, se dejan fuera del discurso a las personas que no se identifican dentro de lo binario. | | | |

AGENDA CULTURAL GRATIS

PRESENCIAL
Y EN LÍNEA



Aquí te dejamos una rápida revisión de actividades culturales y de entretenimiento para que puedas disfrutar en tus tiempos libres.



ALEJANDRO ZAMBRA

Escritor chileno nacido en 1975, quien ha publicado obras como la novela Bonsái (2006), el libro de cuentos Mis documentos (2014) y la colección de ensayos No leer (2018), entre otras. Su repertorio ha sido traducido en 20 lenguas y ha tenido espacio en revistas de la talla de The New Yorker. Ha recibido, entre otras distinciones, el Premio Príncipe Claus. Haz clic en el enlace para ver una entrevista al autor.



FERIA DEL LIBRO DEL GAM

En el marco de la celebración del Día del Libro, BiblioGAM y editorial Planeta realizan una serie de actividades presenciales y virtuales referidas a grandes autores y temáticas (Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 227).



LANZAMIENTO DE LIBRO SOBRE AUTORES LOCALES EN REGIÓN DE ANTOFAGASTA

El sábado 23, a las 18 horas, en la Plaza del Pueblo de Chiu Chiu, tendrá lugar este evento, con música y lecturas dramatizadas, que visibilizará las obras de autores locales: leyendas, relatos, cuentos y versos de los ancestros de la gente del pueblo.



OBRA DESCARGABLE DE ARMANDO URIBE ARCE (1933-2020)

Compartimos acá material descargable del recordado poeta, ensayista, abogado y diplomático, Premio Nacional de Literatura en 2004 y quien se caracterizó por su mirada crítica e indignada de la sociedad.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| j. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| k. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| o. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| p. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| r. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| f. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

No se utiliza el desdoblamiento cuando corresponde, ya que sólo se menciona a "autores locales" dejando fuera la opción de autoras.

No hay presentación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes, pero se debe a la naturaleza de las noticias que ilustran.

8. Bienvenidas

Bienvenido al Ministerio de Obras Públicas

Jorge Luis Díaz Fernández
Jefe de la División de Desarrollo y Gestión de Personas de la Subsecretaría

No solamente se ha especializado en el ámbito de Gestión de Personas, también ha liderado equipos del área aludida en el sector público y municipal: Instituto Nacional de Deportes, Servicio Nacional de Aduanas y las municipalidades de Cabildo y San Antonio, por nombrar a algunas de las instituciones en las que se ha desempeñado.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos el mayor de los éxitos en un ámbito de vital importancia a nivel transversal dentro del MOP!

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Comunicación Visual | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.
 Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde al referente de la comunicación.



Bienvenido al Ministerio de Obras Públicas

Rodrigo Eduardo Venegas Ruiz
Jefe de la División de
Administración y Secretaría
General de la Subsecretaría

De profesión administrador público y magister en política y gobierno, cuenta con una apreciable trayectoria en los ámbitos de las finanzas públicas en instituciones de la Región del Biobío y en el académico, como docente de pregrado, formación continua y postgrado en distintas universidades.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos el mayor de los éxitos en lo personal y en un área clave en la transversalidad de nuestro Ministerio!

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.
Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde al referente de la comunicación.



Le damos la
Bienvenida



Lorena Alejandra Farías Torrealba
Jefa del Departamento de Personas de la Subsecretaría

Administradora Pública con mención en Gestión Pública. Cuenta con un diplomado en Gestión de Personas y Habilidades Directivas para la Gerencia Pública. Lorena ha tenido una extensa trayectoria en jefaturas, consultorías y coordinaciones en los ámbitos de su especialidad en instituciones como la Junta Nacional de Jardines Infantiles, la Corfo y la Corporación de Desarrollo Pro O'Higgins.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos el mayor de los éxitos en un área clave y referencial en materia de Gestión de Personas en el MOP!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.



Gonzalo Enrique Navarro Armijo
Jefe del Departamento de Auditoría Ministerial

Contador público y auditor de vasta trayectoria en su especialidad en importantes compañías industriales nacionales y multinacionales. Gonzalo destaca por su capacidad de planificación, liderazgo de equipos de trabajo, comunicación y sobriedad en sus actuaciones.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos el mayor de los éxitos en un área de apoyo fundamental en el accionar del MOP!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.

Le damos la bienvenida

Jorge Bottai Espinoza
Coordinador Nacional de Prevención y Emergencias

Cuenta con diversos títulos obtenidos tanto en Chile como en el exterior, entre ellos máster de Ciencia en Gobernanza de Riesgos, licenciado en Seguridad y Defensa, licenciado en Educación y Profesor de Historia y Geografía, además de estudios en el ámbito de Gestión de Riesgos de Desastres y Emergencias. Fue asesor para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha publicado libros y estudios, y efectuado clases en materias vinculadas a su área de especialización y también a asistencia humanitaria y desarrollo sostenible. Por último, su trayectoria también destaca en trabajos con comunidades vulnerables ante desastres.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos lo mejor en un ámbito fundamental en el plano territorial del MOP a nivel nacional!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.
Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.

Le damos la Bienvenida



Eliana Muñoz Zoffoli
Fiscal Nacional del Ministerio de Obras Públicas

Mamá de 3 hijos, abogada de la Universidad de Chile, magíster en Derecho de la American University y con 16 años de experiencia como funcionaria pública en la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores y en la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), a fines de abril fue nombrada Fiscal Nacional del MOP.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos lo mejor en una repartición que es un cimiento clave del accionar de nuestro Ministerio!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, en aquellos casos de mujeres que son madres, lo primero que se releva es este rol, para después pasar a mencionar sus logros profesionales, lo que podría ser considerado como un intento de humanizar a las autoridades entrantes, sin embargo, solamente se realiza en el caso de las mujeres, relevando su rol "natural" de cuidadoras, antes que sus competencias para el cargo y a la vez invisibilizado el rol de los varones en las labores de cuidado.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.



Le damos la Bienvenida



Paula Andrea Vidal López
Jefa Nacional del Servicio de Bienestar MOP

Casada y madre de Eloísa, de 14 años de edad, y Celeste, de 5 años, está asistente social y magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, cuenta con una importante experiencia en el ámbito de su especialidad en instituciones públicas y privadas. Materias enfocadas en la calidad de vida como concepto general constituyen su principal motivación, teniendo como cimiento el trabajo en equipo, la cercanía y la empatía.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos lo mejor en un ámbito esencial para las personas en nuestro Ministerio!

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa). | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, en aquellos casos de mujeres que son madres, lo primero que se releva es este rol, para después pasar a mencionar sus logros profesionales, lo que podría ser considerado como un intento de humanizar a las autoridades entrantes, sin embargo, solamente se realiza en el caso de las mujeres, relevando su rol "natural" de cuidadoras, antes que sus competencias para el cargo y a la vez invisibilizado el rol de los varones en las labores de cuidado. Además en este caso, antes de su condición de madre, se hace referencia a su estado civil, el cual tampoco es relevante para su desempeño profesional.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.

Felicidades a **Bárbara Tillería Latorre** por su nombramiento como Jefa de la Subdivisión de Gestión de Personas

Administradora pública con mención en Gestión Pública. Entre sus posgrados destacan un magíster en Gestión de Personas y un diploma en Derecho Administrativo.

Bárbara ha desarrollado su carrera en el MOP por más de una década y siempre en el ámbito de su especialidad. Ha ejercido como analista, coordinadora y Jefa de Personas hasta asumir recientemente como Jefa de la referida Subdivisión. Destacan sus capacidades de trabajo en equipo y orientación a los resultados.

¡Le deseamos el mayor de los éxitos en el área encargada de nuestro mayor capital: las personas!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.



Le damos la bienvenida

Rodrigo Sanhueza Bravo
Director General de Aguas del Ministerio
de Obras Públicas

Ingeniero civil en industrias forestales de la Universidad del Bío-Bío y diplomado en Gestión del Recurso Hídrico en la Universidad de Concepción. Cuenta con una vasta trayectoria en la propia DGA. Fue Director Regional en O'Higgins entre 2014 y 2018. En la Región del Biobío ejerció como agente de expedientes y Jefe Provincial. Recientemente fue Agente Nacional de Expedientes del Departamento de Administración de Recursos Hídricos.

¡Le damos la más cordial bienvenida en su nuevo puesto y le deseamos éxito en un área altamente relevante para el consumo humano no sólo por la administración de nuestros recursos hídricos sino por el especial énfasis para garantizar el consumo humano, su preservación y hacer su mejor uso para bien de todos y todas!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.
Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.



Le damos la bienvenida a

Luis Guerrero Jorquera

Jefe de la División de Desarrollo y Gestión de Personas de la Subsecretaría

Trabajador social, Magíster en Políticas Sociales, Master en Rehabilitación Psicosocial Universidad Autónoma de Barcelona España, Magíster en APS, Diplomado en Salud Familiar, Formulación y Evaluación de Proyectos, Diseño y formulación de proyectos de investigación en salud, actualmente en proceso formativo en la carrera de Psicología en la UGM. Cuenta con una vasta trayectoria, principalmente en el sector público municipal, donde ha liderado equipos en áreas como Desarrollo Comunitario, Salud y Gestión de Personas. También ha ejercido la docencia universitaria.

¡Le damos la más cordial bienvenida y le deseamos el mayor de los éxitos en un ámbito de vital importancia a nivel transversal dentro del MOP!



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al discurso, se enfoca en los logros profesionales de la persona que ingresa a la institución y no se evidencian sesgos o estereotipos de género.

Como se trata de una bienvenida institucional de una persona en particular, la imagen responde a la persona referente de la comunicación.

9. Inclusión y No Discriminación



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| En el entendido de que si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta extensión, la imagen podría haber mostrado no solamente a una madre. | | | |

Historias para una cultura organizacional Inclusiva

En el marco de la semana del Orgullo, queremos conocer las vivencias de las personas LGTBQIA+ que trabajan en el Ministerio, por esta razón te invitamos a contarnos alguna experiencia propia o de alguna compañera, compañero o compañere de trabajo.

Para compartir tu historia debes ingresar al formulario disponible al hacer click sobre esta gráfica, donde encontraras más detalles del uso que se le dará la información recopilada. El formulario te permitirá entregar tu experiencia en forma anónima si no deseas revelar tu identidad.

Te invitamos a ser partícipe de la co-construcción de una cultura organizacional más inclusiva.



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se hace uso de la "e" en "compañere" para representar a las personas no binarias.

Con respecto a las imágenes, solamente se muestra a una mujer portando un cartel LGTBQIA+, y podrían haber sido incorporadas otras disidencias sexo genéricas.



Ministerio de Obras Públicas

¡Ya entró en vigencia el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos!

Desde hoy 18 de noviembre esta vigente este registro, de acceso remoto, gratuito e inmediato, que tiene por objetivo coordinar diversas medidas legales para:

- Promover y garantizar el cumplimiento del pago de las pensiones de alimentos
- Promover el principio de corresponsabilidad de los padres.
- Resguardar el interés superior de las niñas y niños.

En él aparecerán las personas obligadas por el tribunal a pagar pensión de alimentos, que adeuden, total o parcialmente, al menos tres mensualidades consecutivas o cinco discontinuas.


 Si quieres más información sobre el Registro Nacional de Deudores de Pensiones haz clic aquí

Ponte al día. No pagar pensiones de alimentos es violencia

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa). | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza una imagen de un niño y una niña, debido a que son principalmente quienes se benefician del pago de pensiones de alimentos. | | | |

10. Ciberseguridad

**Ministerio de
Obras
Públicas**



**CIBERseguridad
MINISTERIAL**

Equipo de Ciberseguridad MOP comparte contigo su último boletín.

Estimados/as funcionarios/as:

El Equipo de Ciberseguridad Ministerial comparte con ustedes el **Boletín de Ciberseguridad del mes de Agosto 2022**, con las alertas y vulnerabilidades registradas en ese periodo.

Es de suma importancia revisar la información allí contenida para que estén alertas frente a las amenazas que nos afectan periódicamente y tengan las herramientas para evitar todo tipo de fraudes tanto personales como a los activos críticos del MOP.

Ante cualquier inquietud o mensaje con perfil de malicioso los/as usuarios/as deben dirigirse a esta casilla: gestion.incidentes@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento para visibilizar el femenino y el masculino, sin embargo, se realiza a través del uso de la barra inclinada, lo que de acuerdo al protocolo de ministerial de comunicación inclusiva no es correcto, ya que esta debe ser utilizada únicamente en formularios u otros textos breves, adicionalmente cuando se hace uso de este recurso, se menciona siempre como regla el masculino seguido por el femenino "estimados/as funcionarios/as", "los/as usuarios/as".




Malware que simula OFERTA LABORAL


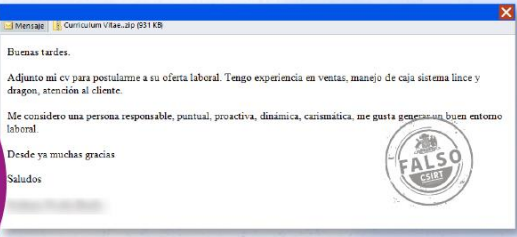
ALERTACIBER SEGURIDAD

Se ha detectado campaña de Phishing con archivos adjuntos que contienen malware, los que están circulando en el ciberespacio nacional y representan un riesgo para los sistemas informáticos, así como para los usuarios en general. Los ciberdelincuentes buscan persuadirte para que descargues el archivo adjunto incluido en el email, para que este sea ejecutado.

Fuente: CSIRT- Gobierno de Chile

En su mensaje, el atacante adjunta un archivo ZIP, el cual disfraza como un supuesto CV de un postulante a una oferta laboral. Dentro de este archivo ZIP nos encontramos con un tipo de malware llamado Agent Tesla, un RAT (troyano de acceso remoto). También posee un keylogger, un tipo de herramienta que se utiliza para robar contraseñas, ya que registra cada tecla que presionemos.

Datos del encabezado del correo
Asunto Re : Cv: Vendedora
Correo de Salida: stefynoelia@hotmail.com
Nombre del archivo adjunto: Curriculum Vitae.zip(913KB)

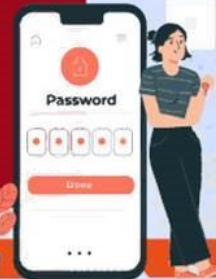
Casilla de Ciberseguridad
GESTION.INCIDENTES@MOP.GOV.CL

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Las mujeres no están presentes en el discurso, ya que se utiliza solamente el masculino genérico en “los usuarios”, “los ciberdelincuentes”, “el atacante”. | | | |

CIBER-CONSEJO | CÓMO TENER UNA CONTRASEÑA SEGURA



Ciberseguridad te aconseja tener una **CONTRASEÑA SEGURA** para evitar que te expongas a ataques cibernéticos, donde los ciberdelincuentes utilizan programas especiales que prueban contraseñas al azar hasta dar con la correcta (Fuerza Bruta), engañan a las víctimas para que ingresen sus credenciales de inicio de sesión en una página fraudulenta (Phishing) y espían a los usuarios para obtener sus credenciales (Ingeniería social), entre otras acciones. Para que no te pase, sigue los siguientes consejos:



CREA CONTRASEÑAS ROBUSTAS

Crea contraseñas conforme al **Control A.09.04.03 de la ISO 27.001, "Procedimiento Sistema de Gestión de Contraseñas"**. No olvides que una clave robusta aumenta el nivel de seguridad y evitará que terceras personas tengan acceso y hagan mal uso de tus credenciales e información personal.

RECOMENDAMOS

- Contraseñas con extensión **mínima de diez caracteres**.
- Utiliza **mayúsculas, minúsculas, números y caracteres especiales** (puntos y símbolos)
- Usa combinaciones **alfanuméricas**.
- **Evita palabras comunes** o que contengan información personal.
- **No pongas números y letras consecutivos**.

LAS CONTRASEÑAS SON PERSONALES E INTRASFERIBLES

Las claves de acceso o contraseñas no debes compartirlas o poner en conocimiento a terceros.

RECOMENDAMOS

No entregues o envíes por correo mensajes de texto o WhatsApp con tus contraseñas.. Memorízalas o guárdalas en un archivo cifrado que sólo tu puedas acceder. No la pegues en un post-it en la pantalla del computador.

MODIFICA TUS CONTRASEÑAS PERIÓDICAMENTE

Para cambiar la clave de tu equipo, sigue estos pasos:

- Presiona **Ctrl+ Alt +Sup** y luego selecciona "Cambiar una Contraseña".
- Escribe la contraseña anterior seguida de una contraseña nueva tal como se indica y, a continuación, escribe la nueva contraseña otra vez para confirmarla.
- Presiona **enter** (enviar). La nueva clave exige que tenga a lo menos 10 caracteres y sea alfanumérica.
- Volver a ingresar al equipo y validar los accesos a aplicaciones y correo.
- En caso de tener correo MOP configurado en telefono celular, se debe tambien actualizar contraseña en el dispositivo.



¡Recuerda!

Descarga el **Procedimiento cambio de Contraseñas**



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el masculino genérico para dirigirse a “los ciberdelincuentes”, “los usuarios”
A pesar de que numéricamente hay un numero equitativo de hombres y mujeres representadas a través de las imágenes, el protagonismo y el rol activo es masculino.



RECOMENDACIONES para una NAVEGACIÓN SEGURA

- ✓ **EVITA** repetir contraseñas: Si hackean una de tus cuentas, pueden hackear todas.
- ✓ **CREA** buenas respuestas para las preguntas de seguridad: La recomendación es responder a estas preguntas de seguridad con contraseñas en sí mismas, así evitaremos que terceras personas accedan a nuestros datos por esta vía.
- ✓ **NUNCA COMPARTAS** tus contraseñas, estas contienen información privada que no debería ser compartida con otra persona.
- ✓ **EVITA** guardar contraseñas en el navegador; Debido a las vulnerabilidades que se han registrado, los navegadores no se consideran lugares seguros para el almacenamiento de nuestras contraseñas.
- ✓ **NO TENGAS** exceso de confianza. Se debe navegar siempre en sitios seguros (con HTTPS), chequea que la dirección del sitio web en la barra superior sea correcta y desconfía de cualquier anuncio, correo electrónico, llamada, entre otras formas de comunicación, que soliciten información personal.

Informa cualquier evento sospechoso al correo de la casilla de Gestión de incidentes gestion.incidentes@mop.gov.cl



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza la despersonalización del discurso para no hacer referencia a lo masculino ni a lo femenino.

Ministerio de Obras Públicas
Gobierno de Chile

CIBERSeguridad MINISTERIAL

CIBER CONSEJO

PARA EVITAR MALWARE

CSIRT

ALGUNOS TIPOS DE MALWARE:

VIRUS
Cuando se ejecuta puede modificar o eliminar datos sin que el usuario se dé cuenta. El virus se copia a sí mismo y se propaga a otros dispositivos en red.

GUSANO
Su objetivo principal es infectar un equipo y luego propagarse por la red, infectando la mayor cantidad de máquinas. En algunos casos son portadores de otros malware más peligrosos.

TROYANO
Es uno de los malware más peligrosos, ya que se hace pasar por un programa legítimo. Una vez en el sistema, se activa y es posible robar información financiera o instalar otro tipo de malware.

RANSOMWARE
Este malware tiene la capacidad de cifrar archivos en sistemas informáticos para pedir rescate de la información secuestrada.

SPYWARE
Malware que espía los sistemas informáticos y a sus usuarios, y se las comunica al autor. Se puede utilizar para el registro de claves y actividades similares.

¿CÓMO SABER SI MI EQUIPO ESTÁ INFECTADO?
La presencia de un malware en tu equipo se puede manifestar con:

- REDUCCIÓN de la velocidad del sistema operativo.
- APARICIÓN de ventanas emergentes inesperadas.
- CAMBIOS en la página de inicio o ajustes del navegador.
- DESACTIVACIÓN automática del antivirus.
- LENTITUD en la Internet, en comparación a otros equipos conectados en la misma red.

¿CÓMO PREVENIR UN MALWARE?

- MANTÉN actualizado el sistema operativo, navegadores y complementos.
- NUNCA descargues archivos adjuntos ni tampoco ingreses a enlaces de correos que provengan de un remitente desconocido.
- MANTÉN un antivirus y sus actualizaciones periódicas.
- SIEMPRE ten precaución por donde navegas.

Informa cualquier evento sospechoso al correo de la casilla de gestión de incidentes gestion.incidentes@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el masculino genérico en "el usuario", "los usuarios", "el autor". Con respecto a la imagen, los hombres están sobrerrepresentados. | | | |

Ministerio de Obras Públicas
Gobierno de Chile

CIBERSeguridad MINISTERIAL

ALERTACIBER SEGURIDAD

PHISHING CON MALWARE "SNAKE KEYLOGGER"

Se han detectado múltiples campañas de Phishing con archivos adjuntos que contienen el malware SNAKE KEYLOGGER, los que están circulando a través de correo electrónico, y cuya función es registrar las pulsaciones de la teclas del teclado (conocidos como keyloggers).

FALSOS DOCUMENTOS DE PAGOS

Asunto: Commande en retrait "Casablanca - Maroc"
Correo de Salida: han.hal@shannonbruins.com

En esta campaña, el mensaje es enviado de una dirección de correo del dominio shannonbruins.com, y en él, **el atacante pide sellar y firmar unos documentos adjuntados y enviar una copia escaneada** de vuelta a un supuesto cliente en Marruecos. Además, el victimario indica un problema con aduanas.

Asunto: m/v da tong yun agency appointment for discharging operations
Correo de Salida: liuhs@coscol.com.cn

En esta campaña, el mensaje es enviado de una dirección de correo electrónico de la empresa Coscol, y en él, **el atacante informa de un arribo a puerto y nombra a la víctima como agente del mismo puerto, en donde se hará un recuento** de varios documentos.

Imagen del mensaje

Imagen del mensaje

Si las víctimas descargan los archivos adjuntos, el que da la apariencia de ser de tipo Word, en realidad activan un ejecutable. Este tipo de programa maliciosos suele propagarse a través de correos electrónicos que incluyen archivos adjuntos como .docx o .xlsx, los que son un riesgo tanto para los sistemas informáticos, así como para los usuarios(as).

Reporta a la casilla de ciberseguridad: gestion.incidentes@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | SI | NO | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el masculino genérico en "el atacante" y "el victimario", también se utiliza el desdoblamiento nombrando el femenino a través del parentesis, lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva es incorrecto, ya que el paréntesis solo se utiliza para incorporar información adicional en un enunciado información complementaria o aclaratoria.

CIBERSeguridad MINISTERIAL

Ministerio de Obras Públicas
Gobierno de Chile

ALERTA DE PHISHING CON MALWARE

Se han detectado múltiples campañas de Phishing con archivos adjuntos que contienen malware, los que están circulando en el ciberespacio nacional y representan un riesgo para la información crítica que reside en nuestros sistemas informáticos, tales como; Remuneraciones, Contratos, Portal de Pagos, etcétera, así como también se torna peligroso para todos los/as usuarios/as del MOP.

Aprendamos más

¿Sabes cuáles son los malware más comunes?

RANSOMWARE
Puro...puro chantaje

SPYWARE
Me han robado información!

CRIPTOMINERÍA
Alguien se roba mis recursos!

TIPOS DE MALWARE
*Software que realiza acciones dañinas en un sistema informático de forma intencionada y sin el conocimiento del usuario

GUSANOS
Se esparcen por mi computador!

TROYANOS
En este caballo entran

BOTNETS
Mi pc es un ZOMBIE!

Fuente: tecnologia.uclm.es

¿Cómo puedes protegerte?

- No descargues archivos adjuntos si no provienen de una fuente fidedigna.
- No descargues o instales programas desconocidos.
- No abras correos ni mensajes de dudosa procedencia.
- No sigas enlaces provenientes de correos o mensajes para acceder a servicios bancarios
- Sé escéptico frente a ofertas promociones o premios increíbles que se ofrecen por internet.
- Mantén actualizado el antivirus MOP. Para eso diariamente reinicia el equipo computacional.

NO OLVIDES ESTOS CONSEJOS, si recibes correos o mensajes que contienen archivos adjuntos de dudosa procedencia, no los abras y reporta de inmediato a la casilla de ciberseguridad gestion.incidentes@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la barra inclinada para nombrar al femenino y masculino, lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva debe utilizarse solamente en formularios o cuando se desconoce el género de la persona receptora. Con respecto a las imágenes de personas, existe representación equitativa de hombres y mujeres. | | | |

Nueva edición CyberMonday Chile 2022 del 3 al 5 de octubre, evento de ventas online coordinado por el Comité de Comercio Electrónico de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS). En esta edición debutarán 70 nuevos sitios, elevando el número total a 788 participantes, cuyas ofertas estarán disponibles para los consumidores a través del sitio oficial www.cyber.cl.



Sigue las recomendaciones: 

- **SI RECIBES UN CORREO INESPERADO** con enlaces o archivos adjuntos sobre una oferta especial, descártalo, podría tratarse de una estafa de phishing.
- **SI BUSCAS UNA BUENA OFERTA**, hazlo directamente en los sitios web oficiales de las tiendas comerciales o en la web oficial del evento cyber.cl
- **ANTES DE COMPRAR** actualiza las aplicaciones y la seguridad de tus dispositivos.
- **ATENCIÓN AL REVISAR EL SITIO EN EL QUE NAVEGAS**. Revisa los detalles, como el nombre del dominio, candado "https" ya que podría tratarse de un sitio falso.
- **ANTES DE COMPRAR**, analiza los pagos permitidos en el sitio web. Utiliza canales de pagos formales.
- **NO GUARDES LOS DATOS DE LA FORMA DE PAGO** en tus dispositivos. Si llegas a perderlos, te expones al robo de tus credenciales y a posibles estafas.
- **NUNCA COMPARTAS LA INFORMACIÓN DE TUS TARJETAS DE CRÉDITO**, claves dinámicas o cuentas bancarias.
- **PLANIFICA BIEN TUS COMPRAS**. A veces todo lo que se requiere para ser víctima de una estafa es un clic en el enlace incorrecto.
- **REVISAS PERIÓDICAMENTE TUS CUENTAS Y SALDOS DE TARJETAS**. Si encuentras transacciones que no coinciden con tus compras, contacta rápidamente a tu banco.



CASILLA DE GESTIÓN DE INCIDENTES GESTION.INCIDENTES@MOP.GOV.CL

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa). | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el masculino genérico en "los consumidores". | | | |



Equipo de Ciberseguridad MOP comparte contigo su último boletín.

Estimados/as funcionarios/as:

El Equipo de Ciberseguridad Ministerial comparte con ustedes el **Boletín de Ciberseguridad del mes de Septiembre 2022**, con las alertas y vulnerabilidades registradas en ese periodo.

Es de suma importancia revisar la información allí contenida para que estén alertas frente a las amenazas que nos afectan periódicamente y tengan las herramientas para evitar todo tipo de fraudes tanto personales como a los activos críticos del MOP.

Ante cualquier inquietud o mensaje con perfil de malicioso los/as usuarios/as deben dirigirse a esta casilla:

gestion.incidentes@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza el desdoblamiento del femenino y masculino en "estimados/as funcionarios/as", y en los/as usuarios/as. Además se posiciona siempre el masculino antes que el femenino. | | | |

11. Bienestar

Ministerio de Obras Públicas

BIENESTAR • INFORMA
TALLER ¿Me siento preparado(a) para mi Retiro Laboral?

EL Servicio de Bienestar en conjunto con la Caja Compensación Los Andes, te invita a participar en el Taller ¿Me siento preparado(a) para mi retiro laboral?. Es un taller educativo, que tiene por objetivo tratar la adaptación socioemocional al momento del retiro laboral, reflexionado sobre los miedos, mitos y aprehensiones de esta etapa.

INSCRIPCIONES
CLICK SOBRE LA IMAGEN

FECHA
Jueves 27 de octubre a las 10:00 horas

PLATAFORMA
Google Meet

INFORMACIONES
Maribel Plaza Barra / 3284, maribel.plaza@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento nombrando el femenino a través del parentesis en preparado(a), lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva es incorrecto, ya que el paréntesis solo se utiliza para incorporar información adicional en un enunciado información complementaria o aclaratoria.

Con respecto a las imágenes, la representación de hombres y mujeres no es equitativa.



ELECCION DE REPRESENTANTES (2) DE LOS AFILIADOS(AS) ANTE EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO DE BIENESTAR PERIODO 2022-2024

De conformidad al Reglamento del Servicio de Bienestar MOP, se informa a todas las personas afiliadas que corresponde llevar a cabo la elección de los representantes (2) de los afiliados y afiliadas ante el Consejo Administrativo del Servicio de Bienestar, para el periodo 2022 - 2024.

La elección se realizará el lunes 12 de septiembre.

Requisitos para ser Representante de los Afiliados y Afiliadas:

- Ser afiliado(a) al Servicio de Bienestar, con una antigüedad mínima de 1 año
- No ser funcionario del Servicio de Bienestar
- No haber sido objeto de medida disciplinaria alguna durante el año anterior a la elección
- Estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones con el Servicio de Bienestar
- No haber sido representante de los afiliados(as) en el periodo inmediatamente anterior

Plazo para inscribir candidatura hasta el 08 de agosto 2022

La inscripción de un afiliado(a) como candidato(a) deberá materializarse mediante correo electrónico dirigida al Presidente del TRICEL REGIONAL (regiones) O TRICEL NACIONAL (nivel central) según corresponda.



CONSULTAS TRICEL NACIONAL

Pamela Perez Gonzalez / pamela.perez@mop.gov.cl
Nataly Fernandez Martinez / nataly.fernandez@mop.gov.cl
Flor Orellana Astudillo / flor.orellana@mop.gov.cl
Cristian Coser Blanco / cristian.coser@mop.gov.cl



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento nombrando el femenino a través del parentesis en "afiliado(a)", afiliados(as), candidato(a) lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva es incorrecto, ya que el paréntesis solo se utiliza para incorporar información adicional en un enunciado información complementaria o aclaratoria; también se utiliza mencionando explícitamente el masculino y el femenino en "afiliados y afiliadas", mencionando siempre el masculino previo al femenino, estableciendo así una relación asimétrica entre ambos.
En el texto también se utiliza masculino genérico en "los representantes" y "funcionario".



Gobierno de Chile



DISTRIBUCIÓN DE MESAS

ELECCIÓN REPRESENTANTE DE LOS AFILIADOS(AS)
ANTE EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
DE BIENESTAR **LUNES 12 DE SEPTIEMBRE**

Las mesas para votar estarán ubicadas de acuerdo a la siguiente organización:

| MESAS | LETRA INICIAL APELLIDO PATERNO | UBICACIÓN |
|--------|--------------------------------|--|
| Mesa 1 | PENSIONADOS(AS) | DAIS - Morandé 59 - Primer piso |
| Mesa 2 | A B C D E F | PASILLO 59 - Mampara Sur - Primer piso |
| Mesa 3 | G H I J K L M N Ñ O | PASILLO 71 - Primer piso |
| Mesa 4 | P Q R S T U V W X Y Z | PASILLO 71 - Primer piso |

Importante: Cada afiliado o afiliada, tendrá derecho a votar por una sola vez y por un solo candidato o candidata y debe presentar su Cédula de Identidad o TIMOP.



Recuerde que para votar debe ser persona afiliada del Servicio de Bienestar, con una antigüedad mínima de 6 meses al día de la elección.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento nombrando el femenino a través del parentesis en "afiliado(a)", lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva es incorrecto, ya que el paréntesis solo se utiliza para incorporar información adicional en un enunciado información complementaria o aclaratoria. También se utiliza el desdoblamiento mencionando el femenino y masculino en "afiliado o afiliada" y "candidato o candidata", mencionando siempre primero el masculino y estableciendo una relación jerárquica entre ambos.

Ministerio de Obras Públicas

BIENESTAR INFORMA
TALLER PRESUPUESTO FAMILIAR Y AHORRO

INSCRIPCIONES
 CLICK SOBRE LA IMAGEN

El Servicio de Bienestar en conjunto con la Caja Compensación Los Andes, te invita a participar en el Taller sobre Presupuesto Familiar y Ahorro.

Es un Taller educativo, que tiene por objetivo concientizar sobre la relevancia de tener un presupuesto organizado como herramienta de orden, que aporte a la economía familiar y la cultura del ahorro. Entre sus contenidos se destacan los tópicos que componen el presupuesto familiar: tipos de ingresos y gastos; cómo elaborar un presupuesto familiar, cómo ahorrar, etc.

FECHA: Jueves 13 de octubre de 10:00 a 11:30 horas

PLATAFORMA: Google Meet

INFORMACIONES: Maribel Plaza Barra / 3284, maribel.plaza@mop.gov.cl

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la despersonalización del discurso para no hacer referencia al femenino ni al masculino, incluyendo de esta forma a todas las personas, incluso aquellas que se posicionan por fuera de lo binario. La representación de hombres y mujeres no es equitativa, ya que solo se muestra una mujer. | | | |

Ministerio de Obras Públicas **BIENESTAR** servicio de salud

BIENESTAR INFORMA
PODLOGÍA – POLICLÍNICO
 ¡Tus pies son importantes, cuidalos y camina sin molestias!

Bienestar tiene a su disposición el servicio de Podología, el cual tiene como objetivo atender las enfermedades y alteraciones que afectan al pie.
 La podología engloba los siguientes aspectos:

- ▮ Promoción de la salud integral.
- ▮ Prevención de afecciones y deformidades del pie.
- ▮ Dar respuesta mediante técnicas diagnósticas y tratamientos adecuados.

Días y horarios de atención: lunes a jueves, de 09:00 a 16:30 horas y viernes, de 09:00 a 15:30 horas.
 Valor persona afiliada y cargas familiares: \$9.000
 Valor persona no afiliada: \$14.000
 Valor persona afiliada pensionada: \$8.000

FECHA
 LUNES A JUEVES DE 09:00 A 16:30
 VIERNES 09:00 A 15:30

RESERVA DE ATENCIÓN:
 sergioarias1960@gmail.com
 WhatsApp: +569 79417737

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el sustantivo colectivo persona afiliada para no hacer referencia a ningún género, incluyendo así a todas las personas.
 Es difícil definir el género de la persona que aparece en la imagen, a partir del pelo largo podría eventualmente pensarse que se trata de una mujer. Si así fuera, se muestra además ejerciendo una profesión que por lo general se atribuye a hombres.

BIENESTAR INFORMA



FIESTAS PATRIAS EN VIZCACHAS

Ven a disfrutar estas Fiestas Patrias junto a tu familia y amigos(as) al Complejo Deportivo Las Vizcachas, en un entorno seguro y rodeado de vegetación.

Recuerda que debes realizar tu reserva previa a paulina.solar@mop.gov.cl, indicando fecha del agendamiento y un listado con nombre y Rut del grupo que asistirá.

Disfruta de áreas verdes para elevar volantín y realizar deporte, quinchos para hacer tu asado y un gran estacionamiento.

Recuerda:

Cada asociado(a), su grupo familiar inscrito y hasta 3 visitas no pagan entrada. Niños y niñas de hasta 7 años y adultos sobre 70 años no pagan entradas. No olvides tu pase de movilidad, este será exigido en el control de acceso a contar de niños y niñas de 12 años.

El uso de mascarilla será obligatorio en todo espacio abierto donde no se pueda mantener una distancia física mayor a 1 metro y siempre obligatorio en todo espacio cerrado.



Valor de la entrada:
\$ 4.000



Horario:
de 09:00 a
19:30 horas



Te esperamos
este 16, 17 18
y 19 de septiembre.

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento nombrando el femenino a través del parentesis en “amigos(as), asociado(a) lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva es incorrecto, ya que el paréntesis solo se utiliza para incorporar información adicional en un enunciado información complementaria o aclaratoria. También se utiliza el desdoblamiento mencionando en dos oportunidades Niños y niñas”, tanto a través del uso del paréntesis como a través del desdoblamiento explícito se menciona siempre primero el masculino y estableciendo una relación jerárquica entre ambos. Se utiliza también el masculino genérico en adultos.

MIÉRCOLES 28 DE SEPTIEMBRE 2022
CHARLA: CUIDADOS Y PREVENCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DE LA PIEL

El Servicio de Bienestar a través del Departamento de Desarrollo Social te invita a la Charla "Piel, Cuidados y Prevención del Envejecimiento", la cual será impartida por profesionales de la Clínica Estética AMV ESTÉTICA Y SALUD SPA y se realizará el miércoles 28 de Septiembre, a las 10:00 horas, modalidad online (Plataforma Zoom).
 El objetivo del taller es instruir sobre la importancia de la piel, causales que aceleran el proceso de envejecimiento, cuidados diarios, posibles tratamientos, recomendaciones, entre otros.

Profesionales a cargo de la Actividad:

- Enfermera estética especialista en el área
- Cosmetóloga
- Químico farmacéutico

INSCRIPCIONES
 CLICK SOBRE LA IMAGEN

FECHA: MIÉRCOLES 28 SEPTIEMBRE
HORARIO: 10:00 horas
PLATAFORMA: ZOOM
MAYOR INFORMACIÓN: Maribel Plaza Barra, anexo 3284, maribel.plaza@mop.gov.cr

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al texto, se utiliza la despersonalización del discurso, cuando corresponde, para hacer referencia al masculino y al femenino.
 A través de la imagen, se transmite el estereotipo de que el cuidado de la piel y la prevención del envejecimiento son actividades femeninas



TALLER "MANEJO DEL ESTRÉS CON MINDFULNESS"

El Taller es educativo y de autocuidado. Su objetivo es liberar ansiedades y otras emociones negativas, entregando a las personas técnicas de meditación y de relajación mental, que conllevan a un bienestar en el día a día, mejorando la salud y calidad de vida.

Entre los temas a discutir, se destacan:

El Stress sus causas, síntomas y consecuencias.

Formas de prevención y técnicas de manejo del stress.

Mejoramiento de la salud y calidad de vida con las técnicas Mindfulness.



Fecha de
realización:
09 de junio



Horario:
de 10:00 a
11:30 horas



Plataforma:
Google Meet



Inscripciones:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf03shrvkuVsuszrSmz0-fqdj4u6w2KkC4qJfpK57ONkr6GhA/viewform>

Contacto: Maribel Plaza Barra, anexo 3284,
maribel.plaza@mop.gov.cl

Organiza:



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los términos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Con respecto al texto, se utiliza la despersonalización del discurso, cuando corresponde, para hacer referencia al masculino y al femenino.

BIENESTAR INFORMA



VACUNA CONTRA LA INFLUENZA

FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS MOP

MIÉRCOLES 15 DE JUNIO

El Servicio de Bienestar a través del Departamento de Desarrollo Social y como parte de las medidas para combatir la Influenza, realizará un operativo de vacunación el miércoles 15 de junio, en horarios de 09:15 a 13:00 horas y de 14:15 a 16:00 horas en la Sala de Capacitación "Michael Astudillo" (Morande 59, piso 4, DCyF). La vacunación la realizarán profesionales del Departamento de Inmunizaciones del DIPRECE (Ministerio de Salud).

Indicaciones:

Los funcionarios y las funcionarias, deben asistir portando su cedula de identidad y TIMOP.

Inscripciones hasta el martes 14 (hasta las 11:30 horas)



Día: miércoles
15 de junio



Horario: 09:15 a
13:00 horas y de
14:15 a 16:00



Ubicación:
Sala de Capacitación "Michael
Astudillo" (Morande 59, piso 4, DCyF)

Para acceder al Formulario de Inscripción, haz clic aquí

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdiE17_tvJoEKMpC8d4MaV0uZMw wGYQFDWi2YdIRt5F2RIgyQ/viewform



BIENESTAR

| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el desdoblamiento haciendo mención al femenino y el masculino mencionando en dos oportunidades a "funcionarios y funcionarias, en ambas se antepone el masculino al femenino estableciendo una relación jerárquica entre ambos.

Con respecto a la imagen, se muestra lo que parece ser una familia extendida, considerando que la actividad está enfocada en el personal del ministerio.

12. Gestión Personas

Informa nueva funcionalidad en el Sistema de Solicitudes RRHH



Informamos a la comunidad SOP que ya está disponible nueva funcionalidad, para solicitar Certificados de Antigüedad Laboral, a través del Sistema de Solicitudes de RRHH.

Conócela ingresando en: <http://solicitudesrrhh.mop.gob.cl/>

Recuerda que también podrás solicitar: Permisos administrativos, feriado legal, postergación de vacaciones y justificación por no marcación al inicio o término de la jornada laboral.



| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza la técnica de despersonalización del discurso para hacer referencia a todas las personas. Con respecto a las imágenes, a excepción del logo que es bastante indeterminado, no se muestran personas. | | | |



SI CORRES LA MARATÓN DE SANTIAGO INSCRÍBETE EN LA “CARPA MOP”

El equipo de “CARPA MOP” del Servicio de Bienestar, del Nivel Central, invita a toda la comunidad SOP que corre el próximo domingo la maratón de Santiago - 2022, a visitar su punto de encuentro.

“La Meta es Cuidarnos” y te esperarán con un espacio acondicionado, para el relajamiento, descanso, hidratación y recuperación. Queremos que disfrutes de la fiesta deportiva más grande de Chile, la invitación es extensiva para el personal de regiones y nivel central.

Pincha el link e inscríbete:

[Inscripciones Carpa MOP 2022 \(google.com\)](https://www.google.com)



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el sustantivo colectivo “comunidad SOP” para nombrar a todas las personas que forman parte del Servicio, y se utiliza la técnica de la despersonalización del discurso para hacer referencia al femenino y el masculino. En la imagen no se logra determinar el género de las personas que corren.

Control de Asistencia y Solicitudes

En materia de control de asistencia, informamos a la Comunidad SOP, que el día miércoles 2 de noviembre el Depto. de Personas procederá con la descarga de marcaciones en el sistema biométrico, por este motivo solicitamos revisar sus registros de marcaciones del mes en curso en el sitio <http://funcionarios.mop.gob.cl/biometrico> y en caso de no visualizar la marcación, justificar aquello en <http://solicitudesrrhh.mop.gob.cl/>. Cada jefatura podrá determinar –conforme a la situación descrita– la aprobación o el rechazo de la misma.

También solicitamos revisar sus permisos con goce de remuneraciones y feriados legales en la plataforma <http://solicitudesrrhh.mop.gob.cl/> y verificar su envío a la Jefatura correspondiente.

Recordamos a ustedes que, el horario de ingreso es desde las 07:00 a las 11:00 horas, debiendo la persona retirarse, luego de haber realizado nueve (9) horas diarias de lunes a jueves y ocho (8) horas los días viernes, en caso de incumplir con la jornada laboral establecida, relacionada a atrasos en el ingreso o salidas anticipadas, se procederá con el descuento en su próxima remuneración.

Atendida la relevancia de esta información, requerimos tomar las medidas correspondientes.



| Comunicación escrita | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Comentarios | | | |
| Se utiliza los sustantivo comunes “jefaturas” y “comunidad SOP” para no hacer referencia al género y se utiliza también la despersonalización del discurso. | | | |

Prórroga Cargas Familiares y Pago de Bono de Escolaridad

Se recuerda a la Comunidad SOP que para iniciar los trámites de prórroga de cargas familiares y pago de bono de escolaridad, para aquellas cargas que cursan estudios superiores, los/las interesados/as deberán enviar por correo electrónico a Valerfe Brown (valerfe.brown@mop.gov.cl), Analista del Departamento de Personas, los siguientes documentos:

Alumnos/as Estudios Superiores (Mayores de 18 años)

- Certificado de alumno/a regular
- Declaración Jurada Simple (adjunta)

Alumnos/as Educación Pre-escolar, Básica y Media

- Certificado de alumno/a regular.

Ante consultas, comunicarse al anexo: 3297



| Comunicación escrita | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Si | No | N/A |
| a. Se nombran explícitamente a las mujeres si es que las hubiese | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Los oficios, cargos y profesiones son mencionados en masculino o femenino según corresponda. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Se alterna el uso del femenino y masculino. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Las palabras utilizadas son respetuosas con todas las personas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Se utiliza la barra inclinada solamente en textos breves (o no se usa) | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Se evita el uso de signos no lingüísticos o no aceptados por la lengua castellana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Se nombra a las personas con discapacidad con los terminos reconocidos como correctos a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h. Al referirse a una persona o colectivo se enuncia siempre desde un enfoque de derecho | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Se evita victimizar a un grupo en particular | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comunicación Visual | | | |
| | SI | NO | N/A |
| a. Los hombres y las mujeres representadas en las imágenes son diversas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Se evita la transmisión de estereotipos y roles tradicionales de género a través de las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c. Hay representación equitativa de hombres y mujeres en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d. Hay representación de familias diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e. Hay representación de personas diversas en las imágenes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Comentarios

Se utiliza el sustantivo común "comunidad SOP" para no hacer referencia al género, también se utiliza el pronombre "quienes" y la despersonalización del discurso con el mismo fin.
Se utiliza el desdoblamiento a través de la barra invertida en los/as interesados/as, alumno/a, lo que de acuerdo al protocolo de comunicación inclusiva no corresponde, ya que solamente debe utilizarse en el caso de formularios o en textos muy breves donde no exista espacio, adicionalmente, cuando se hace uso de la barra inclinada siempre se posiciona el masculino antes que el femenino.