



MEMORIA DE GÉNERO 2022 - 2025

Instituto Nacional de Hidráulica

CONTENIDO

Palabras del director ejecutivo P. 3

Palabras de la encargada de género P. 4

Información institucional P. 7

Comité de Género P. 11

Avances 2023 P. 13

Avances 2024 P. 18

Avances 2025 P. 25

Desafíos P. 31

Contacto P. 33



PALABRAS DEL DIRECTOR



Emilio Torres Valdebenito
Director ejecutivo
Instituto Nacional de Hidráulica

Chile ha reconocido en los últimos años la transversalidad de la perspectiva de género y la no discriminación como una política de Estado. Esto ha implicado adquirir compromisos estatales, tanto a nivel nacional como internacional, para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de ningún tipo.

Estos acuerdos son parte ineludible en el quehacer del Instituto Nacional de Hidráulica (INH). Durante los últimos años hemos realizado esfuerzos importantes en nuestro servicio en la línea de promover respeto y reconocimiento; crear ambientes libre de violencia de género e inclusivos; buscar liderazgos con perspectiva de género; y mirarnos hacia adentro para evaluar posibles inequidades que existen por estructura o formación, pero que es necesario eliminar. **Es un camino largo, pero imprescindible para toda institución técnica que se proyecta a crecer basada en la calidad humana y profesional de las personas.**

“Durante los últimos años hemos realizado esfuerzos importantes en nuestro servicio en la línea de promover respeto y reconocimiento; crear ambientes libre de violencia de género e inclusivos; buscar liderazgos con perspectiva de género; y mirarnos hacia adentro para evaluar posibles inequidades que existen por estructura o formación, pero que es necesario eliminar”.

A pesar de que en los últimos años hemos avanzado en este tema, seguimos evidenciando brechas y barreras que enfrentan especialmente nuestras colegas en el servicio, aspectos evaluados en el trabajo desarrollado por el Comité de Género del INH, que con mucho esfuerzo y entusiasmo ha puesto la relevancia de la igualdad de género dentro del Instituto, proponiendo la aplicación de buenas prácticas y la capacitación como herramientas que permiten mejorar nuestros entornos laborales e impulsar cambios culturales hacia ambientes más inclusivos.

Para el futuro, el INH tiene varios desafíos respecto de igualdad de género, como la no discriminación e inclusión; desafíos que con entusiasmo asumimos como equipo. Por ejemplo, sabemos que **un desafío importante**

PALABRAS DEL DIRECTOR

para el INH es la incorporación de mujeres profesionales en nuestros **equipos técnicos**, ya que hoy en día existe una baja participación de éstas en los concursos para proveer cargos técnicos y de especialidad hidráulica.

“Nuestros objetivos se centran en las personas y su desarrollo integral y por ende en el desarrollo sostenible del instituto, sabemos que el camino recorrido no es suficiente, pero estamos avanzando firmemente”.

Para ampliar la representación de mujeres en carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, **tenemos que avanzar en la difusión de las carreras técnicas en etapas más tempranas**, como la escolar, a través de charlas y actividades que permitan mostrar a las estudiantes las posibilidades de trabajar en áreas técnicas. De igual forma, la promoción de prácticas y tesis para mujeres, atrayendo a profesionales nacionales o extranjeras que hayan terminado carreras de pre y postgrado en diferentes especialidades requeridas en nuestros proyectos y estudios de investigación, puede facilitar la incorporación de estas profesionales al INH.

Dado que nuestros objetivos se centran en las personas y su desarrollo integral y por ende en el desarrollo sostenible del instituto, sabemos que el camino recorrido no es suficiente, pero estamos avanzando firmemente.

PALABRAS DE LA ENCARGADA DE GÉNERO INH



Nikky Leiva Leiva
Ingeniera de proyectos y encargada de género
Instituto Nacional de Hidráulica

Durante estos últimos tres años, **hemos transitado un camino de aprendizaje, compromiso y construcción colectiva en materia de equidad de género** al interior del Instituto Nacional de Hidráulica. Como encargada de género institucional, he tenido el privilegio de acompañar y liderar este proceso, que ha crecido paso a paso, desde acciones formativas hasta diagnósticos profundos sobre nuestras propias prácticas y estructuras.

El año 2023 fue especialmente significativo; como parte de la Mesa Ministerial de Género del Ministerio de Obras Públicas (MOP), participamos activamente en la elaboración de la Política Ministerial de Género y Diversidad. Este hito marca un antes y un después, no solo por su contenido, sino por el proceso participativo que le dio forma y que refleja el **compromiso transversal del ministerio por avanzar hacia una gestión pública con enfoque de derechos, no discriminación y reconocimiento de las diversidades.**

También **capacitamos al 40% del personal en contenidos básicos de género**, superando la meta inicial del 20%. Este logro demuestra no solo voluntad institucional, sino interés genuino del personal por comprender mejor cómo avanzar hacia relaciones laborales más justas, inclusivas y seguras.

En **2024, logramos concretar un diagnóstico institucional sobre inequidades, brechas y barreras de género (IBB)**, el cual incluyó instancias de participación funcionaria, tanto en el laboratorio hidráulico de Peñaflores como en la oficina de la Dirección Ejecutiva de Santiago, y permitió construir un plan de acción 2025–2026 con medidas claras para fortalecer la movilidad interna, la conciliación, la representatividad femenina en áreas técnicas y la institucionalización del enfoque de género en nuestra gestión.

“Capacitamos al 40% del personal en contenidos básicos de género, superando la meta inicial del 20%. Este logro demuestra no solo voluntad institucional, sino interés genuino del personal por comprender mejor cómo avanzar hacia relaciones laborales más justas, inclusivas y seguras”.

PALABRAS DE LA ENCARGADA DE GÉNERO INH

Mirando hacia el futuro, **el desafío será implementar una Política de Movilidad Interna con perspectiva de género**, la cual será construida a partir de los hallazgos del diagnóstico de género institucional y mediante espacios participativos que garanticen legitimidad. Esta política irá acompañada de un nuevo procedimiento institucional que asegure transparencia, equidad, desarrollo profesional y carrera funcionaria para todas las personas.

“La equidad de género no es una meta alcanzada, sino una práctica continua. (...). Sigamos construyendo un INH más justo, más humano y comprometido con el respeto, la diversidad y la equidad”.

Otro compromiso relevante será seguir fortaleciendo la sensibilización interna y la vinculación con el entorno. Por ello, **seguiremos promoviendo acciones educativas, especialmente con foco en la inclusión de niñas y adolescentes en carreras STEM** (science, technology, engineering and mathematics), así como campañas de difusión permanente, a través de nuestros canales institucionales.

La equidad de género no es una meta alcanzada, sino una práctica continua. **Agradezco a todas las personas que han sido parte activa de este proceso: desde el Comité de Género, las jefaturas, el personal de apoyo, hasta quienes han participado en actividades, cuestionado, proponiendo y compartido sus experiencias.** Sigamos construyendo un INH más justo, más humano y comprometido con el respeto, la diversidad y la equidad.

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL



QUIÉNES SOMOS

Quiénes somos

El INH es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. **Se relaciona con el Gobierno a través del MOP, al cual presta apoyo técnico especializado, especialmente en materias relacionadas con el agua y la infraestructura hidráulica.**

El servicio cuenta con el laboratorio en Peñaflor y una oficina en Santiago.

Misión

Desarrollar estudios e investigación aplicada de proyectos de infraestructura hidráulica, con un enfoque integral y criterios sostenibles, contribuyendo con ello a dar respuestas a los desafíos del país.

Historia

El laboratorio hidráulico fue instalado en 1953 en Peñaflor, por encargo del MOP, para estudiar estructuras marítimas en modelos a escala reducida.

En 1967 se constituyó el Instituto Nacional de Hidráulica como tal, con el fin de desarrollar investigación y estudios en materias hídricas y de escurrimiento de fluidos; calibración de instrumentos y máquinas hidráulicas; y colaborar con la docencia universitaria.



Equipo del Instituto Nacional de Hidráulica.

CAPITAL HUMANO

ÁREA TÉCNICA

7 mujeres	16,6%
35 hombres	83,3%

TOTAL: 42

INH

18 mujeres	30%
42 hombres	70%

TOTAL: 60

Dotación a junio 2025

JEFATURAS

4 mujeres	33,3%
8 hombres	66,6%

TOTAL: 12

COMITÉ DE GÉNERO

Creado formalmente el 14 de diciembre de 2022, el Comité de Género del Instituto Nacional de Hidráulica surge en el marco del compromiso del Estado con la equidad, como parte de las acciones impulsadas por la Mesa Ministerial de Equidad de Género del MOP.

Su objetivo es promover la igualdad de género dentro del INH, fortaleciendo la coordinación interna, impulsando buenas prácticas y velando por entornos laborales seguros y no discriminatorios.

El comité tiene como misión principal formular, desarrollar y ejecutar el Programa de Género anual, el cual incorpora los compromisos asociados al indicador de medidas de equidad de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).

Además, a través de su encargada de género titular o suplente, el comité participa activamente en la Mesa Ministerial de Género MOP, instancia orientada a impulsar medidas transversales de equidad en todos los servicios dependientes y relacionados del MOP.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE GÉNERO



Nikky Leiva Leiva,
encargada de Género
titular, Unidad de Ingeniería
y Desarrollo.

**Macarena Hernández
Aracena,** encargada de
Género suplente, Unidad de
Gestión y Desarrollo de
Personas.



Verónica Meneses Fredes,
representante gremial,
Dirección Ejecutiva.

Iván Latorre Vera,
representante del
personal no agremiado,
Unidad de Ingeniería y
Desarrollo.



AVANCES 2023



CONMEMORACIÓN 8M

El Instituto Nacional de Hidráulica conmemoró el Día Internacional de la Mujer con una jornada de reflexión realizada el 8 de marzo de 2023. La actividad se enmarcó en el compromiso institucional por avanzar hacia una cultura organizacional más inclusiva, respetuosa e igualitaria.

La jornada incluyó una presentación sobre los hitos históricos que dieron origen al 8M, repasando los movimientos sociales, las demandas laborales y los contextos de lucha que marcaron este día a lo largo del siglo XX. Asimismo, **se abordó la situación actual de los derechos de las mujeres, tanto a nivel nacional como internacional, destacando los avances y los desafíos pendientes en materia de igualdad de género, equidad salarial, corresponsabilidad y participación en espacios de decisión.**

En un espacio participativo, se realizaron actividades de reflexión colectiva, orientadas a visibilizar las brechas de género en el ámbito laboral y social, y a fomentar el diálogo entre las y los funcionarios del INH.



Fotografías de funcionarias que fueron incluidas en un video para la conmemoración.

PARTICIPACIÓN EN LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL MOP

Durante 2023, el INH participó activamente en el proceso de construcción de la Política de Género y Diversidad del MOP, impulsada por la Mesa Ministerial de Género, compuesta por todos los servicios dependientes y relacionados. La participación incluyó la asistencia a talleres, grupos de discusión y jornadas de trabajo para la definición de principios y ejes estratégicos. Se respondieron encuestas, se emitieron observaciones al plan de acción y se promovió la consulta institucional.

Esta labor se realizó en colaboración con las personas encargadas de género del INH e integrantes del comité institucional, aportando desde la experiencia del servicio a un proceso participativo, transversal y coordinado.

La política se articula en torno a cuatro ejes: género y servicios estratégicos del MOP; género y personas usuarias; género y gestión interna; e institucionalización de la perspectiva de género. Esta participación refuerza el compromiso del INH y el MOP con la equidad, la inclusión y la transformación cultural del sector público.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



1 | IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN



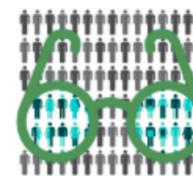
2 | PROMOCIÓN, RESPETO Y RECONOCIMIENTO A LOS DERECHOS HUMANOS



3 | AMBIENTES LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



4 | AMBIENTES INCLUSIVOS, SEGUROS Y LIBRES DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO



5 | LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



6 | NO NEUTRALIDAD DE GÉNERO EN OBRAS



7 | MEDIDAS BASADAS EN LA EVIDENCIA Y MEDICIÓN DE RESULTADOS

Avances 2023

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En 2023, el INH comprometió la **actualización del Código de Ética incorporando la perspectiva de género**, ya que se trata de un instrumento que permite sentar bases que contribuyan a un ambiente de respeto, no discriminación, buen trato e igualdad de género.

Los principales cambios realizados fueron la incorporación del enfoque de género y lenguaje inclusivo en el texto, aplicando el uso no binario de las palabras, y la modificación o adición algunos compromisos en esta misma línea.

La difusión interna del código actualizado para el personal del INH se hizo a través del correo institucional y mediante una charla.



CAPACITACIÓN BÁSICA DEL 20% DEL PERSONAL EN MATERIAS DE GÉNERO

Durante 2023, el Instituto Nacional de Hidráulica impulsó la capacitación básica en género con el objetivo de fortalecer la comprensión del personal sobre igualdad, diversidad y no discriminación.

Esta acción, incluida en el Plan Anual de Capacitación y en el Programa de Género institucional, comprometió la formación del 20% de la dotación vigente, y dado los esfuerzos destinados a incentivar la participación del personal se alcanzó exitosamente una cobertura del 40%.

El curso, impartido por el **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**, abordó **conceptos fundamentales de género y su aplicación en el Estado**, bajo modalidad e-learning y con una extensión de 20 horas. Participaron funcionarias y funcionarios de todas las unidades del Servicio, contribuyendo a instalar capacidades institucionales para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública.



Réplica del certificado de participación del curso Inducción a las Políticas de Género, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

AVANCES 2024



CONMEMORACIÓN 8M



Funcionarias del INH en la conmemoración del 8M-2024.

Una jornada de reflexión vivió el equipo del INH para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2024. En la actividad se repasó la historia, estadísticas e iniciativas del MOP y el INH, además de tomar consciencia de lo que falta por avanzar.

Al encuentro asistió como **oradora la delegada presidencial de la provincia de Talagante, Stephanie Duarte Moreno, quien se refirió a su labor con enfoque de género en el territorio.** Luego la delegada recorrió el laboratorio de hidráulica, donde expertas del INH expusieron sobre los modelos físicos y proyectos del instituto.

Por su parte, los funcionarios tuvieron una actividad de reflexión acerca de temas como el sexismo y la distribución de la carga mental en las labores domésticas.



Instancias de participación del personal del INH en la elaboración del diagnóstico.

DIAGNÓSTICO DE INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO EN EL INH

Durante 2024, el INH elaboró un diagnóstico para identificar inequidades, brechas y barreras de género (IBB) en los procesos de reclutamiento y selección, movilidad interna y capacitación, considerando el periodo desde marzo de 2022 a marzo de 2024.

El trabajo fue liderado por el Comité de Género y contó con instancias participativas en ambas sedes (Santiago y Peñaflor), donde distintas personas del equipo aportaron desde sus experiencias.

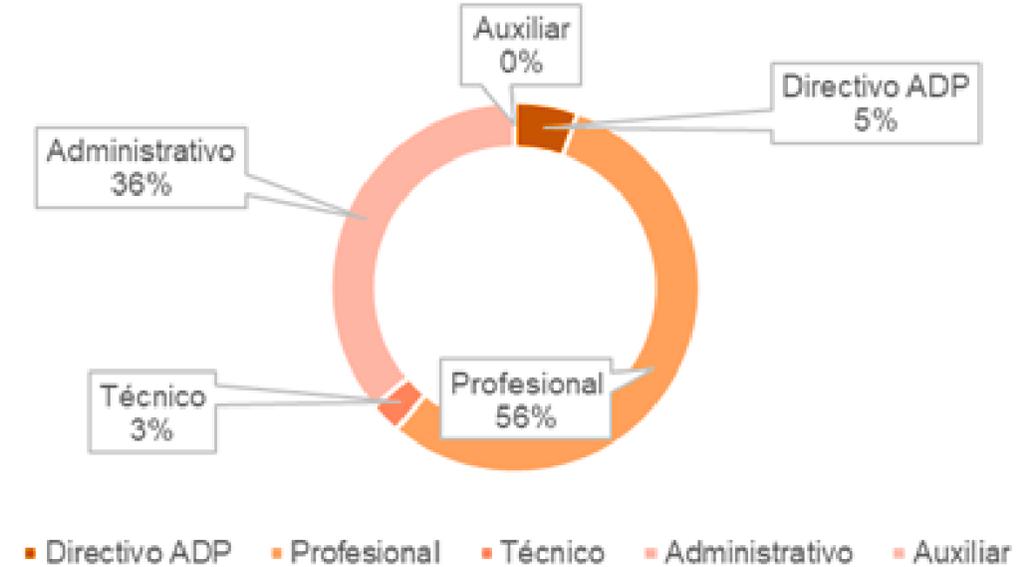
El análisis se realizó con enfoque participativo y datos desagregados por sexo, lo que permitió levantar hallazgos clave y validar un plan de acción con medidas concretas a implementar entre 2025 y 2026, destacando la difusión de la Política Ministerial de Género y sus ejes principales; la capacitación sobre procedimiento de denuncia VALS; la implementación de una política de movilidad y selección con perspectiva de género y desarrollar actividades de difusión que promuevan la participación de mujeres en carreras STEM.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO

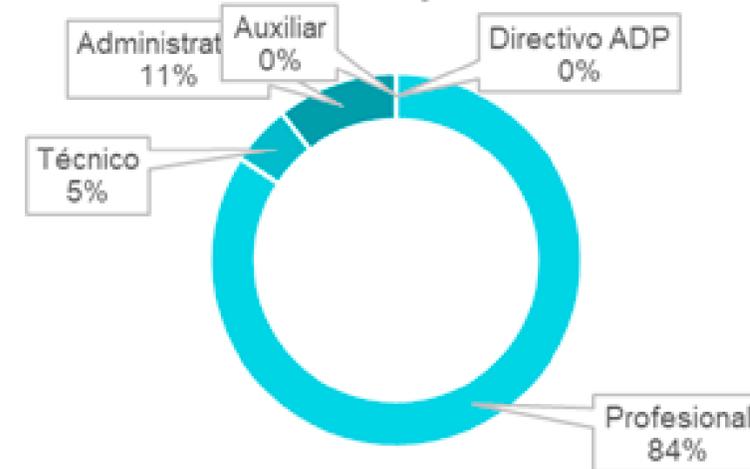
Los resultados fueron difundidos a toda la comunidad institucional mediante intranet, correos internos e infografías digitales.

Este proceso marca un hito en la consolidación de la perspectiva de género en la gestión del INH.

2024
Dotación hombres = 36



2024
Dotación mujeres = 19



■ Directivo ADP ■ Profesional ■ Técnico ■ Administrativo ■ Auxiliar

CONCIENTIZACIÓN DE ESTUDIANTES RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARRERAS DE CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS

En 2024, 17 estudiantes de cuarto medio del **Liceo Peñaflor** y 30 del Colegio Trabunco, realizaron visitas de exploración vocacional al laboratorio del instituto. En ambas ocasiones se realizó un panel de sensibilización sobre la incorporación de mujeres en carreras STEM.

En la instancia participaron **Carolina Peña Bozzo**, ingeniera electrónica y estudiante de Magíster de Ingeniería Electrónica; **Claudia Sanhueza Carrasco**, ingeniera civil y Magíster en Ciencias de la Ingeniería Civil con mención en Ingeniería Civil; **Sabrina Rivera Moreno**, ingeniera en Prevención de Riesgos; y **Camila Osorio Nilo**, ingeniera Civil en Geografía y Máster en Tecnologías de la Información Geográfica, quienes hablaron sobre sus trayectorias formativas y profesionales.



Imagen superior: Visita del Liceo Peñaflor.
Imagen inferior: Visita del Colegio Trabunco.

ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y NORMATIVA RELACIONADOS CON VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

.En 2024, el INH dio un **importante paso hacia la consolidación de ambientes laborales más seguros y respetuosos al crear un procedimiento VALS (Violencia, Acoso Laboral y/o Sexual)**. Este procedimiento fue elaborado de manera participativa, con el trabajo conjunto de la encargada de género, la asesora jurídica, la encargada de prevención de riesgos y la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas. Juntas, estas áreas construyeron un procedimiento orientado a prevenir, detectar y abordar situaciones de acoso o violencia en el entorno de trabajo, en línea con los principios de respeto, equidad y cuidado.

Como parte del proceso, se realizó una difusión institucional dirigida a comunidad INH, con el objetivo de informar sobre el nuevo procedimiento, sus alcances y la importancia de su aplicación.

Además, **se elaboró un Protocolo de Prevención VALS, que entrega orientaciones claras para la detección temprana de riesgos psicosociales, así como herramientas para prevenir conductas indebidas.** Con estas acciones, el INH reafirma su compromiso con la protección de los derechos de las personas y con la construcción de una cultura organizacional basada en la dignidad y el buen trato.



Avances 2024

CREACIÓN DE UNA SECCIÓN WEB SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN INH.CL

En el sitio web www.inh.cl se creó una sección de Equidad de género de forma permanente, con el objetivo de difundir acciones implementadas por el INH, normativa e información relevante en materia de equidad de género,

La sección contiene información sobre la capacitación del personal en la materia, documentos relacionados (por ejemplo el Código de Ética, procedimientos internos, etc.), e información de fechas importantes, entre otros.

The screenshot shows the website header for the Instituto Nacional de Hidráulica (INH). The main navigation includes 'INICIO', 'NOSOTROS', 'SERVICIOS', 'NOTICIAS Y OPINIÓN', and 'PUBLICACIONES'. The page title is 'Equidad de Género en el INH'. A sub-header indicates the last update: 'Última actualización: 30/09/2024.' The main content area features a paragraph stating the INH's commitment to gender equality and a list of topics: 'equidad de género, inclusión, violencia de género, perspectiva de género, no discriminación, diversidad, entre otros temas'. Below this is an illustration of a diverse group of people with the text 'GIRL POWER'. A section titled 'Cifras de interés:' contains four statistics: 1) 'Las mujeres representan al 35% de la dotación del INH.' 2) 'En 2023, el 41,8% de la dotación del INH (23 personas) participaron en el curso "Inducción a las políticas de género" (20 horas e-learning) del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.' 3) 'En 2024, aumentó en un 16,8% la selección de mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por su sigla en inglés), respecto de 2023.' 4) 'En 2024, la representación de mujeres en carreras STEM pasó de 27,2% en 2023 a 30,2%.' At the bottom, there are two columns: 'Documentos y material INH' with links to the Code of Ethics, internal procedures, and a complaint form; and 'Noticias' with a news item 'El INH conmemora el Día de la Mujer 2024' dated 8/3/2024.

Captura de pantalla de la sección web Equidad de Género en el INH.

AVANCES 2025



CONMEMORACIÓN 8M



Directoras del MOP, y funcionarias y director del INH, en la conmemoración del 8M.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 7 de marzo de 2025 el INH recibió la **visita de las directoras del MOP, Ximena Pérez Muñoz, de Contabilidad y Finanzas; y Eliana Muñoz Zoffoli, de Fiscalía, quienes compartieron con la comunidad INH su experiencia como mujeres líderes en el sector público.**

El Comité de Género INH aprovechó la instancia para reconocer los avances de los últimos años y también repasar las proyecciones de trabajo para 2025.

En un recorrido guiado por ingenieras de la División Técnica, las directoras conocieron modelos físicos, el canal bidimensional de olas y el canal de calibraciones. En paralelo, los funcionarios participaron de una instancia de reflexión y concientización.

ELABORACIÓN DE POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Focus group realizado en marzo de 2025.

En 2025, el INH se comprometió a elaborar una Política de Movilidad Interna con perspectiva de género, basada en los **hallazgos del Diagnóstico de Género 2022-2024**, que identificó brechas en este proceso.

La política será construida en tres etapas:

1. Estudio de bandas salariales y carrera funcionaria a través de una consultora externa.
2. Redacción de la política con ejes de equidad.
3. Diseño del procedimiento de movilidad.

El proceso incluye la participación funcionaria mediante **focus group y encuestas**, y será difundido a través de los canales internos del servicio. La política servirá de base para futuras acciones en materia de gestión de personas.

CAPACITACIÓN AVANZADA Y BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El INH comprometió para 2025 la capacitación avanzada del 20% de su dotación. Las capacitaciones seleccionadas son impartidas por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

También, se ha planificado una capacitación básica presencial para la totalidad del personal operativo; maestros especializados, albañiles y carpinteros.

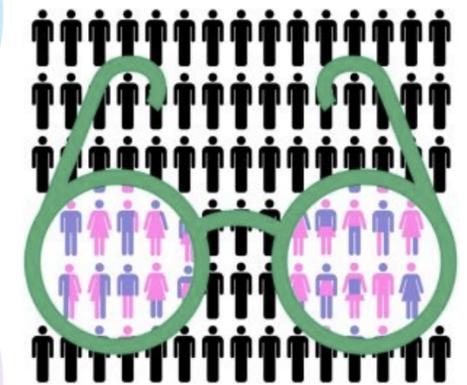
Los contenidos abordan conceptos básicos de género, curso de violencia de género, curso de planificación con perspectiva de género y curso de masculinidades.

1 CAPACITACIÓN BÁSICA DE GÉNERO

2 CAPACITACIÓN AVANZADA



- CURSO VIOLENCIA DE GÉNERO
- CURSO PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- CURSO MASCULINIDADES



PLAN DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El Plan de Acciones de Comunicación y Difusión en Materia de Género y Diversidad busca visibilizar, a nivel interno y externo, los avances del servicio en la promoción de espacios inclusivos y libres de violencia. Mediante canales oficiales y redes sociales, se ha difundido la Política Ministerial de Género y Diversidad, el Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria y la Ley N° 21.675, que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género.

El objetivo es fortalecer el conocimiento, apropiación y aplicación de estos instrumentos, **impulsando un cambio cultural que promueva el respeto a las identidades diversas, reforzando el compromiso institucional con los derechos humanos y la erradicación de la violencia de género.**

POLÍTICA MINISTERIAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD 2024-2030

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Alcanzar igualdad de género y no discriminación para proveer eficiente y eficazmente obras públicas, gobernanza de los recursos hídricos y otros servicios estratégicos ministeriales, conectando el territorio, cuidando las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

ALCANCE

MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA NO BINARIA

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Comité de Género INH 2025

ALCANCE

Aplica a todos los servicios MOP (12 servicios dependientes) y a los servicios relacionados (INH y SISS). Su ámbito de acción es en las difusiones internas y externas, orales o escritas del servicio, tanto en documentos oficiales, como en todo tipo de presentaciones, discursos, comunicados de prensa, contenido para redes sociales, entre otras.

RECOMENDACIONES PARA APLICAR LENGUAJE INCLUSIVO

EN VEZ DE DECIR ...	PODRÍAS USAR...
Los funcionarios	1. Equipo/ el equipo del INH 2. Equipo de profesionales del INH 3. Personal del INH 4. La comunidad INH
Los jefes	1. La jefatura/ las jefaturas 2. El equipo de jefaturas 3. Las autoridades
Los directores	1. El estamento directivo 2. El equipo de dirección 3. Las direcciones regionales 4. Las direcciones nacionales
Los representantes	1. Quienes representan
Los expertos	1. Las personas expertas 2. El equipo experto

DÍA DEL ORGULLO LGBTQIA+

Cada 28 de junio se conmemora el Día del Orgullo, para recordar y visibilizar las demandas por los derechos de las diversidades sexuales y de género en todo el mundo. Una lucha que, por décadas, han llevado las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, trans, intersex, queers, asexuales, no binarias y de otras identidades que conforman la comunidad LGBTQIA+.

Captura de pantalla de algunos afiches e infografías difundidas internamente a la comunidad INH.

CONCIENTIZACIÓN DE ESTUDIANTES RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARRERAS DE CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS



Visita de estudiantes de la Universidad Técnica Federico Santa María.

En junio de **2025** el INH recibió la visita en total de **mas de 70 estudiantes de Ingeniería Civil** en dos jornadas, provenientes de la Universidad Técnica Federico Santa María, a cargo del profesor Miguel Lagos Zúñiga, y de la Universidad de Talca, a cargo del profesor Matías Gómez Canto.

En este contexto, **se realizaron paneles de concientización y sensibilización de la participación de mujeres en carreras STEM a las y los futuros profesionales.**

Para ello, profesionales del instituto; Claudia Sanhueza, Nikky Leiva y Yessica Burgos; expusieron su experiencia trabajando en carreras STEM, dificultades, desafíos y perspectivas para las mujeres en entornos laborales históricamente dominados por hombres.



Visita de estudiantes de la Universidad de Talca.

DESAFÍOS



Desafíos

DESAFÍOS A FUTURO

Tras tres años de trabajo continuo del Comité de Género, se han logrado importantes avances en diagnóstico, capacitación, institucionalización y planificación con perspectiva de género, a través de los Programas de Género del Instituto Nacional de Hidráulica,

De cara al futuro, los desafíos se enfocan en implementar medidas internas concretas, como la Política de Movilidad Interna y Prevención de VALS, fortalecer la participación funcionaria y avanzar en la transversalización del enfoque de género en estudios, proyectos y procesos técnicos del servicio.

Se proyecta consolidar espacios de liderazgo femenino, fomentar la corresponsabilidad y seguir sensibilizando a través de acciones educativas, comunicaciones y visitas con enfoque STEM.

El compromiso es **continuar construyendo una cultura organizacional inclusiva, justa y coherente con los principios de respeto, no discriminación, inclusión y equidad**, y los objetivos de desarrollo sostenible.



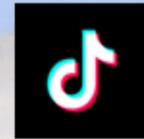
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA



inh.cl



Instituto Nacional
de Hidráulica



inh_cl



INHChile

CONTACTO

(56-2) 27824102

www.inh.cl

Concordia 0620, Peñaflores, Chile

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Documento elaborado por encargada de comunicaciones y Comité de Género INH.

Todo el contenido, fotos y material gráfico es propiedad del INH.

Junio, 2025.



MEMORIA DE GÉNERO 2022 - 2025

Instituto Nacional de Hidráulica