

# MEMORIA DE GÉNERO

Dirección de Vialidad



Chile ha asumido un firme compromiso con la construcción de una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad concreta y no solo una aspiración. A través de la suscripción de tratados internacionales y la implementación de políticas públicas, el Estado ha trazado un camino claro: avanzar decididamente en la eliminación de las brechas y desigualdades de género.

Este mandato no es solo una obligación institucional, sino un compromiso ético con el desarrollo de un país más equitativo, donde todas las personas puedan tener igualdad de oportunidades independiente de su género, identidad de género u orientación sexual.

En consonancia con esta misión, la Dirección de Vialidad, bajo el liderazgo de su Director Nacional, Horacio Pfeiffer Agurto, ha asumido con convicción la tarea de incorporar la perspectiva de género en su gestión. Desde la particularidad del Servicio y reconociendo los desafíos históricos de la Dirección, se ha propuesto avanzar en la construcción de ambientes laborales más inclusivos, respetuosos y libres de discriminación, así como también, en la promoción de una cultura institucional que valore la diversidad y la equidad como un elemento enriquecedor de nuestra sociedad.

El enfoque de género se ha ido integrando, de manera paulatina, en todos los procesos de gestión de personas y en la planificación de proyectos, garantizando que se consideren las necesidades específicas de mujeres y hombres. La implementación de políticas y programas que fomenten la equidad de género no solo beneficia a las funcionarias y funcionarios, sino que también enriquece el ambiente laboral.

La memoria de género que aquí se presenta resume las acciones y compromisos asumidos por la Dirección de Vialidad, destacando los avances y desafíos en la construcción de un espacio de trabajo más equitativo y justo.



Horacio Pfeiffer Agurto  
Director Nacional de Vialidad

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) ha trabajado constantemente para incorporar la transversalización de la perspectiva de género en el Ministerio y en sus servicios relacionados y dependientes a lo largo de los años.

La Dirección de Vialidad (DV), se ha sumado a esta labor, desarrollando una serie de instrumentos, políticas y acciones que buscan reducir las inequidades, brechas y barreras (IBB) de género y avanzar hacia un Servicio más inclusivo, equitativo y respetuoso.

El año 2022 se marcaron importantes hitos para la transversalización de la perspectiva de género en la Dirección de Vialidad, por ejemplo, la creación del Comité de Género y la realización de un diagnóstico de género, que permitió identificar importantes desafíos que se debían enfrentar para disminuir las Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) de género al interior del Servicio. Este mismo año, el Servicio se transformó en pionero al aprobar la primera Política de Igualdad, Equidad de Género y Conciliación de todos los Servicios MOP.

Durante 2023, se consolidaron avances transversales para todo el MOP, con la aprobación del Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria, y en especial en la Dirección de Vialidad con la revisión de protocolos internos y la implementación de un Plan de Comunicación Estratégico en temas de género. Además, se fortaleció la formación en género a través de procesos de inducción y se inauguró una sala de lactancia, en colaboración con la Dirección General de Obras Públicas.

En 2024, el MOP adecuó su procedimiento de denuncia e investigación de acoso conforme a la Ley 21.643 (Ley Karin) y aprobó la nueva Política Ministerial de Género y Diversidad, instrumentos que se aplican de forma transversal a todo el Ministerio y sus Servicios dependientes y relacionados. Asimismo, se avanzó en la incorporación del enfoque de género en la producción de estadísticas e informes institucionales. En particular la DV, durante este año propuso la creación de la Unidad de Género para el Servicio.

Es así como en julio de 2025, se formalizó la creación de la Unidad de Género de la DV, y se han desarrollado nuevos talleres de sensibilización como: “Ser hombre en el siglo XXI” y “Construyendo espacios laborales para personas Trans y No Binarias”, que refuerzan el compromiso con la transformación cultural interna.

Esta memoria presenta de forma sistematizada los hitos, avances, medidas, aprendizajes y desafíos del Ministerio de Obras Públicas y, en especial, de la Dirección de Vialidad, en la incorporación y promoción de la perspectiva de género en su quehacer institucional para ir acortando las brechas de género que aún perduran en nuestra institución y sociedad y que son necesarias de superar para avanzar hacia un verdadero desarrollo sostenible e igualitario.

## ACCIONES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y EN DIRECCIÓN DE VIALIDAD

A continuación, se presentan las acciones más relevantes para la transversalización de la perspectiva de género ejecutadas en el periodo comprendido entre los años 2022 y 2025, en el Ministerio de Obras Públicas, con especial énfasis, en las acciones ejecutadas por la Dirección de Vialidad.

### Principales Acciones 2022



## Creación Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación del Ministerio de Obras Públicas

La Dirección de Vialidad, en conjunto con distintos servicios del Ministerio, trabajó en la creación de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación del Ministerio de Obras Públicas, dependiente de la Subsecretaría de Obras Públicas (SOP), oficializada mediante Resolución Exenta N°150 del 29 de julio del 2022.

La Unidad de Género es la encargada de la coordinación interministerial en materia de género, velando por la debida articulación entre los servicios dependientes y relacionados del Ministerio. Para llevar a cabo esta articulación se constituye la Mesa de Trabajo de Género del MOP y sus Servicios Dependientes y Relacionados (Mesa de Trabajo de Género), bajo la coordinación de la Unidad.

El trabajo colaborativo de esta mesa comenzó de manera regular, el año 2022, sin embargo, la formalización de su creación y funcionamiento, fue regularizado mediante Resolución Exenta N° 1682, de 27 de agosto de 2024.

### Funciones

- ✓ Impulsar la elaboración de medidas, políticas, programas y/o procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género
- ✓ Entregar asesorías a autoridades y servicios
- ✓ Promover la suscripción de convenios con organizaciones públicas o privadas
- ✓ Aportar en la generación de conocimiento en materia de género y gestionar acciones de capacitación y metodologías de formación
- ✓ Realizar estudios en materias de igualdad, diversidades y no discriminación
- ✓ Implementar acciones para ambientes laborales seguros y libre de violencia
- ✓ Garantizar los derechos de personas trans y otras diversidades sexo-genéricas
- ✓ Promover el empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo su liderazgo y potenciando sus habilidad y competencias laborales

## Creación de Comité de Equidad de Género de la Dirección de Vialidad

El Comité de Género de la Dirección de Vialidad, fue creado el 15 de septiembre de 2022, mediante Resolución Exenta DV. N° 2460, la misma Resolución designa a la encargada de género y su subrogante.

El Comité está integrado por la Encargada de Género del Servicio, 4 integrantes representantes de la Dirección, 4 integrantes elegidos por votación abierta y 4 representantes de las asociaciones de funcionarios y funcionarias de la Dirección de Vialidad.

### Objetivos

Promover una cultura institucional con equidad de género

Impulsar y desarrollar acciones que potencien la equidad de género dentro de las instituciones

Promover igualdad de oportunidades para mujeres y hombres






Asesorar y proponer políticas, programas e iniciativas con enfoque de género y principio feminista

## **Actualización Diagnóstico de Género de la Dirección de Vialidad**

El Ministerio de Obras Públicas, en el marco de un trabajo coordinado entre todos sus Servicios dependientes e interrelacionados, actualizó los diagnósticos institucionales realizados en 2020, para identificar Inequidades, Brechas y Barreras (IBB) en su gestión interna, y establecer medidas que reduzcan las desigualdades entre hombres y mujeres.

Este proceso incluyó tres puntos claves: (i) sistematización y análisis de información sobre funcionarias y funcionarios e información sobre el ciclo de vida laboral del personal, desagregada por sexo; (ii) sistematización de las Inequidades, Brechas y Barreras de género identificadas a partir de la información recopilada; (iii) elaboración de un plan de acciones críticas a abordar el 2023, conforme a las brechas detectadas por cada Servicio, el que considerará la priorización y el plazo estimado para el desarrollo de estas acciones.

El Informe de Diagnóstico Institucional de Género de la Dirección de Vialidad del año 2022, logró identificar las IBB de género factibles de abordar para el año 2023, que se pueden clasificar en 5 ejes estratégicos:

-  **Cultura Organizacional y Ambientes Laborales**
-  **Normativa y cumplimiento legal**
-  **Liderazgo y Participación Laboral**
-  **Gestión de Personas**
-  **Infraestructura y condiciones laboral**

Esta visión, permite proyectar y evaluar la factibilidad de trabajar y abordar los aspectos mencionados, para avanzar hacia una Organización más igualitaria, equitativa e inclusiva. Dada la cantidad de acciones propuestas en el informe, se priorizaron algunas para su factibilidad de llevarlas a cabo durante el año 2023, dejando aquellas que no se puedan concretar en el corto plazo, como sugerencias de continuación de este trabajo.

## **Política de Igualdad, Equidad de Género y Conciliación de la Dirección de Vialidad**

La Dirección de Vialidad, fue el primer Servicio del MOP en contar con una Política de Igualdad, Equidad de Género y Conciliación, constituyendo un hito para todo el Ministerio.

La Política de Igualdad, Equidad de Género y Conciliación de la Dirección de Vialidad-MOP fue generada a través del trabajo realizado por el Comité de Equidad de Género, en base a los antecedentes obtenidos del Diagnóstico de Género del Servicio. Se aprobó por Resolución Exenta N° 3504, de 05 de diciembre de 2022.

La política se aprueba con el objetivo de evolucionar la organización hacia la igualdad y equidad de género, implementando directrices y buenas prácticas que promuevan ambientes laborales respetuosos y libres de violencia por razones de género.



En conjunto, la política busca transformar la cultura organizacional hacia una mayor equidad de género, garantizando un ambiente laboral que respete los derechos de todas las personas y fomente la inclusión y la corresponsabilidad. Es el reflejo de la intención y compromiso del trabajo institucional orientado hacia la transversalidad de la igualdad y conciliación de la Dirección de Vialidad, y está dirigida a todas las personas que se desempeñen en la Dirección de Vialidad, independiente de las funciones que cumpla o modalidad de contratación.

## Compromisos



Promover una gestión centrada en las personas que cumpla con normativas de igualdad de género y conciliación



Buenas Prácticas, implementando medidas para reducir brechas de género y fomentar la participación femenina en todo nivel organizacional



Crear espacios laborales equitativos y libres de discriminación y violencia



Facilitar un equilibrio entre responsabilidades laborales, familiares y personales



Establecer medidas para prevenir y sancionar acoso sexual y laboral, así como apoyar a víctimas de violencia intrafamiliar



Incorporar lenguaje inclusivo en comunicaciones y documentos para promover el respeto y la equidad



Generar un plan de comunicación sobre igualdad y conciliación para informar a los empleados sobre sus derechos y beneficios



Implementar un sistema que involucre a toda la organización en temas de igualdad de género y establezca indicadores para mejorar procesos



Desarrollar un plan de capacitación que sensibilice y forme al personal funcionario en igualdad de género y corresponsabilidad



Incentivar la inclusión de mujeres en procesos de selección y en posiciones de liderazgo



Facilitar la participación de organizaciones gremiales en la implementación y evaluación de planes relacionados con la política



Mejorar desde una perspectiva de género los procesos de planificación y ejecución de obras viales

## Principales Acciones 2023

Protocolo de  
reconocimiento y uso  
de nombre social para  
el Ministerio de Obras  
Públicas y sus Servicios  
Dependientes

Manual de  
Comunicación  
Inclusiva no Binaria,  
del Ministerio de  
Obras Públicas

Revisión de  
Procedimientos de  
Gestión de Personas  
con perspectiva de  
género e inclusión en  
la Dirección de  
Vialidad

Diseño e  
implementación de  
plan de comunicación  
estratégica y difusión  
en temas de género,  
Dirección de Vialidad  
2023- 2026

Actualización  
Código de Ética  
de la Dirección de  
Vialidad con  
Perspectiva de  
Género

Capacitación Básica  
en temas de género  
integrada al proceso  
de inducción

## Protocolo de reconocimiento y uso de nombre social para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes.

La Dirección de Vialidad, en trabajo conjunto con distintos servicios del Ministerio y en resguardo de los derechos de las personas LGBTIQ+, impulsa la política interna de reconocimiento y uso de nombre social, la cual promueve el respeto de los siguientes principios:



Principio a la No Patologización



Principio de la no discriminación arbitraria



Principio de la Dignidad de Trato

Este procedimiento que se aprobó por Resolución Exenta MOP N° 241, de 31 de julio de 2023, permite a todo el personal del MOP, solicitar el reconocimiento y uso de su nombre social. De esta forma se garantiza el respeto a la identidad y expresión de género, en aquellos casos en que no se hayan realizados los trámites pertinentes que establece la Ley N° 21.120 sobre Identidad de Género.

Por otro lado, posibilita el uso del nombre social en las comunicaciones, credenciales, evaluaciones y registros internos, no pudiendo extenderse a aquellos documentos o trámites legales, donde deba constar el nombre registral de la persona, esto, mientras no se formalice conforme a la referida ley, el cambio registral de nombre y género.

### Link de descarga del Protocolo:

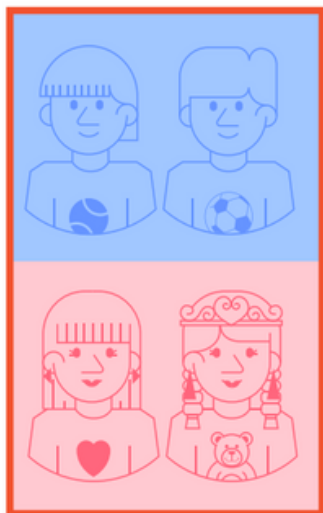
<https://www.mop.gob.cl/archivos/2024/10/Procedimiento-de-reconocimiento-y-uso-de-nombre-social.pdf>

## Manual de Comunicación Inclusiva no Binaria, del Ministerio de Obras Públicas

La Dirección de Vialidad, a través de la Mesa de Género Ministerial conformada por representantes de todos los servicios relacionados y dependientes del MOP, trabajó en el Manual de Comunicación Inclusiva del Ministerio de Obras Públicas, la cual tiene por objetivo entregar directrices al interior de la institución sobre el uso del lenguaje e imágenes que visibilicen a todas las personas, sin reproducir estereotipos ni prejuicios de género. El manual fue aprobado por Resolución Exenta MOP N° 252, de 9 de agosto de 2023 y se aplica de forma transversal a todo el MOP.



### Ejemplo



#### Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

##### En vez de...

Identificar el género a través de colores estereotipados (rosa para femenino y celeste/azul para masculino).

##### Podrías usar...

Cualquier color que no denote estereotipos de género.

Fuente: Manual de Comunicación Inclusiva MOP

#### Link de descarga del manual:

<https://dgop.mop.gob.cl/uploads/sites/5/2025/04/RES.252-Aprueba-Manual-Comunicacion-Inclusiva.pdf>

## Revisión de Protocolo de Conciliación de vida laboral y personal de Vialidad

Los procedimientos que fueron revisados durante el año 2023 por el Departamento de Gestión de Personas de la Dirección de Vialidad fueron: (i) Protocolo de Conciliación de vida laboral y personal; (ii) Política de Reclutamiento y Selección y Movilidades internas.

El documento revisado corresponde a un informe elaborado por el Comité de Género de la Dirección de Vialidad, en noviembre de 2023. El objetivo fue analizar y proponer mejoras al “Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo” para incorporar de forma más efectiva la perspectiva de género.

Se recomendó actualizar oficialmente el Protocolo considerando todas las observaciones planteadas en el documento, con respaldo de la jefatura correspondiente, para avanzar hacia un entorno laboral más justo, inclusivo y acorde con los compromisos ministeriales en género y conciliación.

### Principales Observaciones



Lenguaje Inclusivo



Permisos Especiales



Corresponsabilidad



Extensión de Sala Cuna a Padres



Rol de Jefaturas



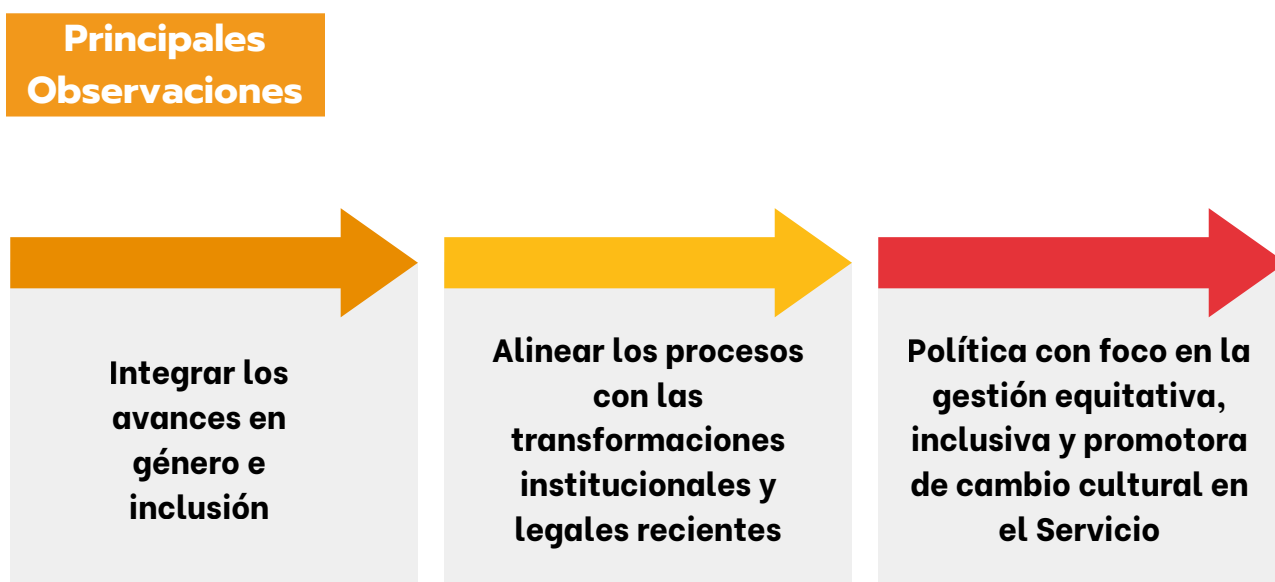
Normativa Reciente



Flexibilidad en Elección de Sala Cuna

## Política de Reclutamiento, Selección y Movilidades internas de la Dirección de Vialidad

La revisión de la política de gestión de personas, se materializa en la Dirección de Vialidad con el documento “Política Procesos de Reclutamiento y Selección y Movilidad Interna Dirección de Vialidad” para la incorporación de perspectiva de género, en noviembre del año 2023. El texto aborda la revisión de la política de reclutamiento, selección y movilidad interna del Servicio para incorporar una perspectiva de género, en el contexto de los compromisos de mejora en gestión de género del Ministerio de Obras Públicas (MOP). En 2022, se realizó un diagnóstico institucional que identificó inequidades y barreras de género que afectan la calidad de vida y oportunidades de desarrollo para las mujeres dentro de la Dirección.



La revisión buscó eliminar estas desigualdades y promover un ambiente laboral inclusivo y libre de violencia. Se destaca la necesidad de actualizar la política existente, formalizada en 2021, para mejorar la transparencia y eficiencia en los procesos de selección, asegurando que el lenguaje sea inclusivo y que se priorice la equidad de género. Las observaciones y sugerencias de mejora incluyen la necesidad de utilizar un lenguaje más inclusivo, actualizar la estructura organizacional y los procedimientos de selección, y fomentar la postulación de mujeres. Se propone que los procesos de selección incluyan a representantes del comité de género y que se establezcan preferencias en la selección de mujeres en igualdad de condiciones.

## **Diseño e implementación del plan de comunicación estratégica y difusión en temas de género, Dirección de Vialidad 2023- 2026:**

El equipo de género del Servicio, en colaboración con el equipo de comunicaciones de Vialidad, elaboran un plan comunicacional que reflejan el compromiso de la Dirección para avanzar hacia una institución más equitativa e inclusiva, donde se valoren y respeten todas las identidades y se garantice un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

### **Objetivos Específicos**



Difundir la Política de Género de la DV: Asegurar que la totalidad de funcionarios y funcionarias conozcan la política y sus implicaciones es crucial para su efectiva implementación.



Promover una cultura institucional con equidad de género: Fomentar un entorno donde se valoren las diferencias y se garantice la igualdad en todas las interacciones y decisiones.



Impulsar acciones de sensibilización sobre equidad de género: Desarrollar iniciativas que eduquen y sensibilicen quienes trabajan en la institución sobre la importancia de la equidad de género, promoviendo un cambio cultural dentro de la institución.



## Actualización Código de Ética de la Dirección de Vialidad con Perspectiva de Género

En el contexto del Plan Anual del Sistema de Integridad, los Servicios MOP debieron actualizar su Código de Ética para incorporar en ellos la perspectiva de género, lo que en la Dirección de Vialidad se materializó por Resolución Exenta DV N° 1981, de 28 de julio de 2023.

El procedimiento y metodología que se utilizó para la actualización, consideró el trabajo del Comité de Integridad de la Dirección de Vialidad, basado en el documento elaborado por la Mesa de Género Ministerial durante el año 2022: “Sistematización, Análisis de ética con Perspectiva de Género”, el que luego de emitir su propuesta remitió el documento al Comité de Género del Servicio.

### Estructura

Metodología y Alcance del  
Código de Ética

Compromisos según grupo  
de interés

Misión, objetivos estratégicos  
y valores del Servicio

Mecanismos de consulta y  
procedimientos de denuncias

Su canal de consultas y denuncias es:  
<https://www.probidadmop.cl/>

Click en la imagen para ver el documento



## **Capacitación Básica en temas de género integrada al proceso de inducción en la Dirección de Vialidad**

La capacitación se desarrolla en tres módulos: (i) definamos género; (ii) construcción del género; (iii) desigualdades en las esferas públicas y privadas. Con una duración de 8 horas cronológicas, en modalidad online asincrónico, obteniendo la certificación correspondiente.

Esta capacitación se realiza hasta la fecha, a través de la plataforma Aula Virtual MOP, con el objetivo de proporcionar un marco conceptual sobre igualdad y equidad de género a todas las personas que se incorporan a la Dirección de Vialidad. De esta forma el Servicio fomenta ambientes de trabajo inclusivos y equitativos.



## Inauguración Sala de Lactancia y Convenio con Dirección General de Obras Públicas

Bajo el contexto de la Ley N° 21.155 que Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio, la Dirección de Vialidad implementa el año 2023 una Sala de Lactancia en el edificio central del MOP, que permite la lactancia o la extracción de leche materna y su conservación, en un ambiente privado, higiénico y con las condiciones sanitarias optimas, constituyéndose como un hito fundamental en para el ejercicio de los derechos de las madres trabajadoras del Ministerio Para su uso y administración se debe cumplir con el protocolo elaborado por la Subdirección de Gestión, Desarrollo de Personas y Administración de la Dirección de Vialidad.

Como la Dirección General de Obras Públicas (en adelante e indistintamente “DGOP”) del MOP, carecía de una sala de lactancia, se celebró un convenio de colaboración con la Dirección de Vialidad, que fue aprobado por Resolución Exenta N° 733, de 05 de junio de 2024, comprometiéndose la DGOP a dar uso a la sala de lactancia conforme al protocolo de uso de la sala, que se consigna como anexo de la referida resolución.



## Principales Acciones 2024



Procedimiento de Denuncias e Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo para el MOP y sus Servicios Dependientes



Política Ministerial de Género y Diversidad 2024 - 2030



Elaboración Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del ministerio de Obras Públicas



Propuesta de creación en la estructura funcional de la Dirección de Vialidad de la Unidad de Género

## Procedimiento de Denuncias e Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo para el MOP y sus Servicios Dependientes

En cumplimiento de la ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, que introduce importantes modificaciones al Código del Trabajo y a diversas leyes administrativas, reforzando los marcos normativos para la prevención y sanción de conductas de acoso y violencia laboral, y conforme a las directrices establecidas en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Chile mediante Decreto N° 122 del año 2023, los distintos servicios del Ministerio trabajaron en la actualización del procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (en adelante e indistintamente VALS), en concordancia con la nueva normativa, siendo la Dirección de Vialidad un participante activo en su diseño.

En este contexto, el MOP aprobó un nuevo procedimiento único que regula de forma clara y sistemática los procesos de denuncia, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el ámbito laboral, fortaleciendo así su compromiso institucional con ambientes laborales seguros, dignos y libres de todo tipo de violencia y discriminación.

### Objetivos Específicos



Entregar herramientas claras y accesibles para realizar denuncias de manera oportuna



Promover una cultura institucional basada en el respeto, equidad, trato digno y libre de violencia con enfoque de género



Establecer directrices claras para la investigación de denuncias por acoso o violencia laboral

**Click en la imagen para ver el procedimiento**



## Política Ministerial de Género y Diversidad 2024-2030

La Dirección de Vialidad, en conjunto con los otros servicios del Ministerio, trabajó en la Política Ministerial de Género y Diversidad del MOP, que fue aprobada mediante Resolución Exenta SOP N° 504, de 06 de diciembre de 2024. Asimismo, su difusión en el Ministerio se realizó en el mes de junio de 2025, mediante un documento con recursos gráficos y comunicacionales, que permiten acercar esta política a todas las personas que trabajan en el Servicio.

La política surge como parte del compromiso institucional con la igualdad de género, los derechos humanos y la no discriminación. Responde a los desafíos actuales en materia de equidad, y se enmarca en los avances normativos nacionales e internacionales que exigen una transformación hacia una gestión pública más inclusiva y justa.



Descarga la Política aquí



### Objetivo

Promover la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación en el MOP y sus servicios, fortaleciendo una institucionalidad más inclusiva, equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

## Objetivos Específicos



Prevenir y erradicar la violencia, acoso y discriminación en los espacios de trabajo



Garantizar condiciones laborales equitativas, que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar



Incorporar el enfoque de género en el ciclo de vida de las políticas públicas del ministerio, incluyendo infraestructura y obras públicas



Fortalecer las capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género con formación, herramientas y participación activa



Institucionalizar el enfoque de género en todos los niveles de gestión del MOP y sus servicios



Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo laboral, especialmente para mujeres y diversidades

## Elaboración Guía Transversal para incorporar enfoque de género en la elaboración de informes, estadísticas, boletines y/o estudios del Ministerio de Obras Públicas

La Dirección de Vialidad participó activamente en la elaboración de esta guía transversal, la cual permite incorporar y/o estandarizar la aplicación de la perspectiva de género en los informes, estadísticas, boletines y/o estudios que elaboran los Servicios dependientes y del Ministerio de Obras Públicas, es un aporte para mejorar la calidad de la información que genera el Ministerio en la materia y la que entrega a la ciudadanía, lo que además podría incidir en una mejor prestación de sus servicios estratégicos MOP.

Cabe destacar que esta medida fue aprobada por Resolución Exenta SOP N° 478, de 21 de noviembre de 2024 y es de aplicación transversal para todo el Ministerio relacionado.



Ministerio de Obras Públicas

TE INVITAMOS A CONOCER LA

**"GUÍA TRANSVERSAL PARA INCORPORAR ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ESTADÍSTICAS, BOLETINES Y/O ESTUDIOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS"**

Este instrumento entrega orientaciones generales y específicas según tipología de documentos, para garantizar que incorporen la perspectiva de género. Además entrega ejemplos prácticos y herramientas que facilitarán verificar si efectivamente los informes, estadísticas, boletines, estudios elaborados en el MOP incorporan estas orientaciones.

La guía fue elaborada a través de un trabajo colaborativo entre las áreas de estudios de los servicios MOP y las personas encargadas de género, con la coordinación de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación de la SOP.

**DESCARGA AQUÍ**

*Mailing enviado a la comunidad MOP*

## **Propuesta creación en la estructura funcional de la Dirección de Vialidad de la Unidad de Género**

El año 2024 se crea una Comisión de Trabajo para generar la propuesta de creación de una Unidad funcional de género, en la estructura funcional de la Dirección de Vialidad, considerando su misión y estructura necesaria para el óptimo funcionamiento y cumplimiento de los Programas Estratégicos de Trabajo en materia de Género y otras acciones.

La generación de esta propuesta permitió poner en evidencia ante las autoridades, la necesidad que el Servicio cuente con una Unidad que tenga fuerza y atribuciones para trabajar más firmemente y con exclusividad en la transversalización del enfoque de género dentro de la Dirección, avanzando de esta forma en la evolución de la organización en generar ambientes laborales inclusivos, positivos y libres de cualquier tipo de violencia.

Para llevar a cabo esta medida, se realizaron las siguientes actividades:



Reuniones y coordinaciones entre las personas encargadas de género dentro del servicio en conjunto con el Comité de Género



Creación de una Comisión de Trabajo para generar la propuesta, considerando su misión y estructura para su óptimo funcionamiento



Reuniones de la Comisión de trabajo para el diseño y creación de un documento final con la propuesta



Emisión del informe final con el Comité de Selección de la Dirección, quien dio su aprobación y firma para la entrega del producto final

## Principales Acciones 2025

Elaboración de recomendaciones técnicas transversales para promover la participación femenina en los contratos de obra pública

Aprueba orientaciones para un trato libre de discriminación por razones de identidad y/o expresión de género y orientación sexual

Realización de talleres y capacitaciones que promueven la perspectiva de género dentro del servicio

Programa Piloto "Lugar de Respeto: Prácticas para Chile hacia personas Trans y No Binarias"

Creación de la Unidad de Género de la Dirección de Vialidad

Elaboración de orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS)

## **Elaboración de recomendaciones técnicas transversales para promover la participación femenina en los contratos de obra pública.**

La Dirección de Vialidad trabajó de manera mancomunada con los demás servicios del Ministerio en la elaboración de recomendaciones técnicas para promover la participación femenina en contratos de obra pública. La elaboración del documento con las recomendaciones técnicas contó además con la participación de la Dirección de Arquitectura, Dirección de Obras Portuarias, Dirección de Obras Hidráulicas y Dirección de Aeropuertos, sumadas a la coordinación de la Dirección General de Obras Públicas y la asesoría de la Subsecretaría de Obras Públicas.

## **Aprueba orientaciones para un trato libre de discriminación por razones de identidad y/o expresión de género y orientación sexual**

La Dirección de Vialidad, junto con los distintos servicios del Ministerio, participó en el diseño de orientaciones para un trato libre de discriminación por razones de identidad y/o expresión de género y orientación sexual, mediante la Resolución Exenta SOP N° 1088 de 2025. Su objetivo principal es garantizar el respeto a los derechos de las personas LGBTIQ+ en el MOP y sus servicios dependientes, asegurando un trato digno, no discriminatorio e inclusivo tanto en la gestión interna como en la atención ciudadana.

Por medio de este documento, se explica cómo la discriminación por identidad de género u orientación sexual se manifiesta en el ámbito laboral y social, generando estrés crónico, exclusión y riesgos para la salud mental, incluyendo un mayor riesgo suicida. Señala cifras alarmantes de discriminación en Chile, especialmente contra personas trans.

El rol del Estado frente a esta clase de discriminación es actuar como garante de los derechos fundamentales, asegurando condiciones igualitarias y sin discriminación, debiéndose implementar políticas y protocolos para garantizar este trato en cada órgano del Estado.

### **Recomendaciones**

**Jefaturas:** liderar con el ejemplo, promover el respeto, facilitar la capacitación y actuar frente a situaciones de discriminación.

**Servicios MOP:** diagnósticos participativos, adecuación de formularios, formación del personal, entre otras.

**Comunidad MOP y atención al público:** evitar bromas, no asumir identidades ni orientaciones, usar lenguaje inclusivo, respetar nombre social y pronombres.

## Lugar de Respeto: Prácticas para Chile hacia personas Trans y No Binarias

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (en adelante e indistintamente “MMEG”) en colaboración con el Servicio Civil, impulsan la iniciativa: “Lugar de Respeto: Prácticas para Chile hacia personas Trans y No Binarias”, la que no solo visibiliza las persistentes barreras que enfrentan las personas Trans y No Binarias, en su acceso al empleo formal, sino que también, impulsa acciones concretas para garantizar su inclusión laboral en el sector público. El programa promueve entornos laborales seguros, con reconocimiento del nombre social, medidas contra la discriminación y espacios de sensibilización continua.

Mediante Ord. N° 625 del MMEG, de fecha 8 de julio de 2025, se formaliza la participación de la Dirección de Vialidad en esta iniciativa, en conjunto con distintos servicios dependientes y relacionados del MOP.

La participación activa de los servicios públicos en este piloto sienta las bases para un modelo replicable de equidad y no discriminación, con énfasis en el respeto a la identidad de género. Se trata, en definitiva, de una política pública con enfoque de derechos, que contribuye al fortalecimiento de una función pública diversa, inclusiva y comprometida con la igualdad sustantiva.



### Taller “Construyendo espacios laborales para la incorporación de personas Trans y No Binarias”

En el marco de la iniciativa anterior, La Dirección de Vialidad realizó en junio del presente año el taller “Construyendo espacios laborales para la incorporación de personas Trans y No Binarias” en el objetivo de este taller fue reflexionar sobre los roles de género y sus impactos, entender los conceptos clave de sexo, identidad de género, expresión de género, y orientación sexual. Además de reconocer ámbitos de exclusión y discriminación que ocurren tanto al interior del servicio como en el mundo social. También, se abordó el marco institucional que tiene el MOP para promover la igualdad y la no discriminación y finalmente se orientó a desarrollar habilidades prácticas para enfrentar situaciones de exclusión en el entorno laboral.

El taller reforzó el compromiso del Servicio con la promoción de espacios laborales inclusivos y con el respeto de las diversidades sexo genéricas.

## **Ser hombre en el siglo XXI: tensiones, desafíos y oportunidades de construir nuevas masculinidades y paternidades**

Promover el desarrollo de nuevas masculinidades que contribuyan a la generación de relaciones y prácticas equitativas, respetuosas, libres de discriminación y violencia al interior de la Dirección de Vialidad, fue el objetivo de este taller presencial, cuya inscripción fue voluntaria y que se realizó en el mes de junio. El taller propició la reflexión sobre la masculinidad hegemónica y sus implicancias, así como, la identificación de desventajas y tensiones vividas por los participantes dentro y fuera del trabajo. Esta actividad permitió recoger buenas prácticas para fomentar nuevas formas de masculinidad desde los espacios laborales.

Asimismo, este taller permitió generar un espacio seguro, participativo y reflexivo para que los funcionarios hombres –tanto en cargos de jefatura como en funciones operativas– pudieran cuestionar los mandatos tradicionales de la masculinidad hegemónica y reconocer cómo estos afectan tanto su vida personal como laboral, comprendiendo que avanzar hacia deconstruir estereotipos y roles de género tradicionales es beneficioso para todas las personas y también requiere de la participación activa y compromiso de ellos.

A través de dinámicas experienciales y trabajo colaborativo, los participantes identificaron tensiones cotidianas asociadas al rol masculino, como la represión emocional, la exigencia de fuerza o control, y la escasa validación del cuidado y la corresponsabilidad. Al mismo tiempo, se recogieron propuestas y buenas prácticas que promueven una nueva forma de ser hombre basada en la equidad, el respeto y el bienestar colectivo.



## Se crea la Unidad de Género de la Dirección de Vialidad

Por medio de la Resolución Exenta DV N° 1915, de 2 de julio de 2025, se formaliza la creación de la Unidad de Género, con carácter funcional, dependiente la División de Gestión y Difusión de la Dirección de Vialidad.

### Se elabora el plan de trabajo de la Unidad enfocándose en los siguientes ejes específicos:



Transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de la Dirección de Vialidad



Fortalecimiento del Comité de Género Nivel Central y de las Mesas de Género Regionales



Promoción de formación sobre género nivel básico y avanzado.



Promover la difusión de material informativo de género y la aplicación de normativas y orientaciones vigentes



Promover medidas que favorezcan la conciliación de vida familiar, laboral y personal con perspectiva de género



Proponer e implementar acciones que permitan la generación de ambientes laborales seguros y una cultura organizacional libre de violencia

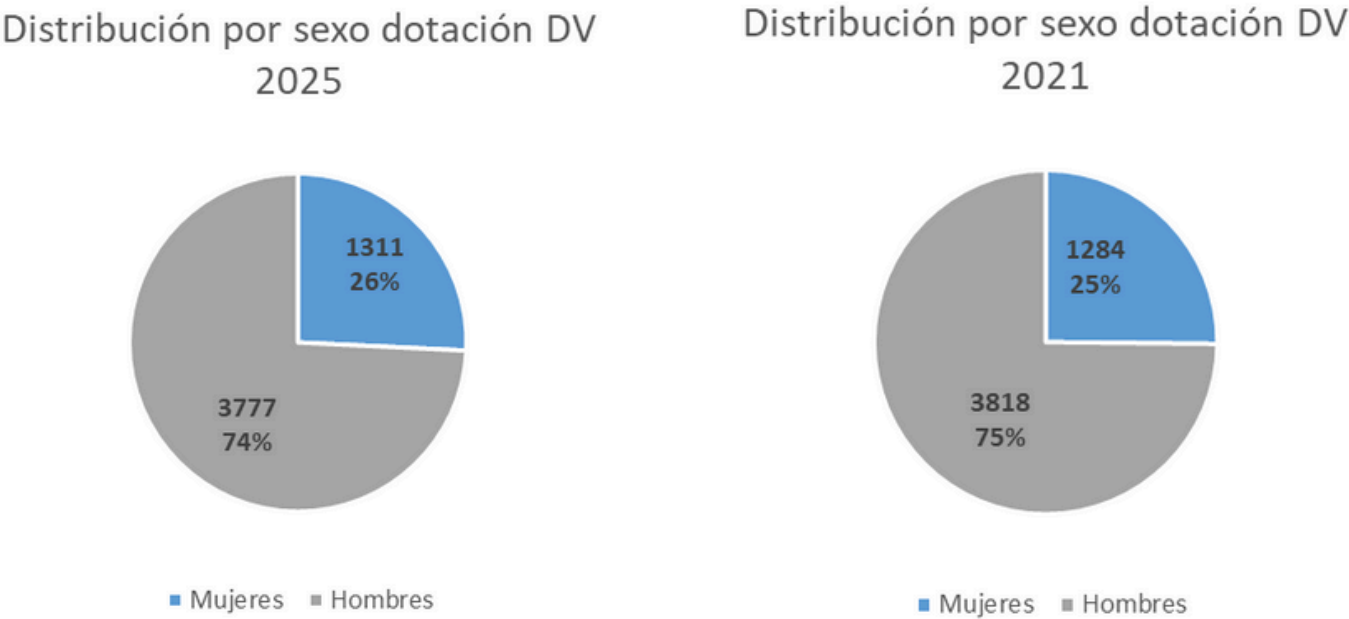


Realizar estudios para contar con información en materias de igualdad de género

Análisis estadístico desagregado por sexo de la dotación de la Dirección de Vialidad

A continuación, se presentan las cifras que dan cuenta de la distribución por sexo de la dotación del servicio entre **diciembre del año 2021 y junio de 2025** y el diagnóstico de Género desarrollado por la Dirección de Vialidad el año 2022 con el propósito de observar cambios y permanencias en las IBB identificadas y establecer medidas que permitan ir avanzando en mayores niveles de igualdad de género en la Dirección de Vialidad.

Gráfico 1.



En términos generales, se observa que la distribución de la dotación del Servicio según sexo se ha mantenido con una variación mínima en favor de las mujeres, puesto que para el año 2021 representaban el **25%** del total de la dotación y actualmente, representan el **26%**, por lo que persiste una brecha entre hombres y mujeres en términos de participación laboral.

Tabla 1. Distribución por sexo según Calidad Jurídica:

2025						2021				
Calidad Jurídica	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total Dotación	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total Dotación
Código del Trabajo	7	0,99%	698	99,01%	705	10	1,20%	829	98,81%	839
Contrata	1262	30,01%	2943	69,99%	4205	1121	30,10%	2603	69,90%	3724
Honorario	3	15%	17	85%	20	89	34,20%	171	65,77%	260
Planta	39	24,68%	119	75,32%	158	64	22,90%	215	77,06%	279
TOTAL	1311	25,77%	3777	74,23%	5088	1284	25,10%	3819	74,83%	5103

Al observar en mayor detalle como se distribuyen hombres y mujeres de acuerdo a su calidad jurídica (Tabla 1), es relevante considerar, en términos generales, que hubo una disminución en la cantidad de personas en la calidad jurídica de planta y honorarios, y un aumento en el número de personas bajo la calidad jurídica de contrata. Una de las diferencias más significativas presencia matoritaria de funcionarios hombres bajo el régimen de código del trabajo, quienes representan el 98,8% del total de personas funcionarias bajo esta categoría. Lo anterior, puede explicarse porque bajo esta modalidad se encuentra el desarrollo de funciones como “Operador (a) de maquinaria pesada”, “Operario (a) de cuadrilla y “Conductor (a) de Vehículo liviano” áreas tradicionalmente masculinizadas en las cuáles las mujeres han tenido históricamente una participación muy minoritaria.

Tabla 2. Distribución por sexo según estamento:

2025						2021				
Estamento	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total Dotación	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total Dotación
Administrativo	246	37,61%	408	62,39%	654	295	39,76%	447	60,24%	742
Auxiliar	42	3,5%	1157	96,5%	1199	42	3,81%	1059	96,19	1101
Directivo	1	20%	4	80%	5	1	10%	9	90%	10
Honorario	3	15%	17	85%	20	89	24,23%	171	65,77%	260
Jefe Superior del Servicio	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
Profesional	755	38,32%	1215	61,68%	1970	595	36,19%	1049	63,81%	1644
Técnico	257	48,13%	277	51,87%	534	252	49,80%	254	50,20%	506
Trabajador Cont. Indefinido	7	0,99%	697	99,01%	704	10	1,19%	829	98,81%	839
Trabajador Cont. Plazo Fijo	0	0%	1	100%	1	-	-	-	-	-
Total General	1311	25,77%	3777	74,23%	5088	1284	25,16%	3819	74,84%	5103

Respecto a la distribución de funcionarios hombres y mujeres de acuerdo a estamentos, se observa que la mayor cantidad de mujeres que trabajan se desempeñan en el estamento “Profesional”, incluso, dicha participación ha aumentado desde el año 2021 a la fecha (TABLA 2). Actualmente, las mujeres representan el **38%** del total de profesionales del servicio, no obstante, el estamento que tiene una menor brecha es el “Técnico” donde representan el **48,13%** del total. Cabe mencionar, que en ningún estamento existe una participación totalmente equitativa de mujeres y hombres y aquellos estamentos donde se presenta una mayor brecha son “Trabajador contrato indefinido” y “Auxiliar”.

A su vez, al analizar la distribución del estamento “**Directivo**” se mantiene una brecha significativa a favor de los hombres, ya que de los 5 cargos directivos existentes para el año 2025 sólo uno es ocupado por una mujer, representando el 20% del estamento.

Al hacer un análisis más exhaustivo, es evidente que el número de mujeres profesionales ha aumentado en la DV, y actualmente se concentran mayoritariamente en puestos como “Analista de gestión y desarrollo de personas” (71%) , “Analista general” (58%), “Analista de administración y gestión de contratos” (66,7%) teniendo una participación mayoritaria que los hombres. Por el contrario, su participación es minoritaria en puestos profesionales como “Inspección fiscal de obras”, “Inspección fiscal de conservación” e “Inspección fiscal de estudios” (Tabla 3)

Tabla 3. Distribución por sexo del cargo funcional de Inspección Fiscal

2025				2021		
Cargo	N° Mujeres	N° Hombres	Total	N° Mujeres	N° Hombres	Total
Inspector (a) fiscal de obras	44	149	193	35	126	161
Inspector (a) fiscal de conservación	6	32	38	2	15	17
Inspector (a) fiscal de estudios	31	60	91	18	42	60

La segregación profesional que se reproduce según sexo al interior del servicio responde a la permanencia de una **segmentación vocacional** en la cual hombres y mujeres escogen áreas de conocimiento, especialización y estudios que responden a estereotipos y roles de género tradicionales. Es así como, las mujeres participan mayoritariamente en áreas asociadas a la administración, finanzas y servicios mientras que los hombres en áreas más ligadas a las ingenierías y ciencias.

Lo anterior a su vez, implica brechas en torno a los salarios percibidos debido a que el grado y sueldo promedio de una persona que se desempeña como inspector/a fiscal es **grado 9** con una renta bruta mensualizada de **\$3.212.804**, mientras que aquellas que lo hacen en analista de gestión de personas es **grado 13** y una renta bruta mensualizada de **\$2.269.996**.

Por tanto, las mujeres profesionales al interior del servicio se desempeñan mayoritariamente en cargos cuyo grado y remuneraciones son menores a aquellos donde se desempeñan en mayor medida los hombres.

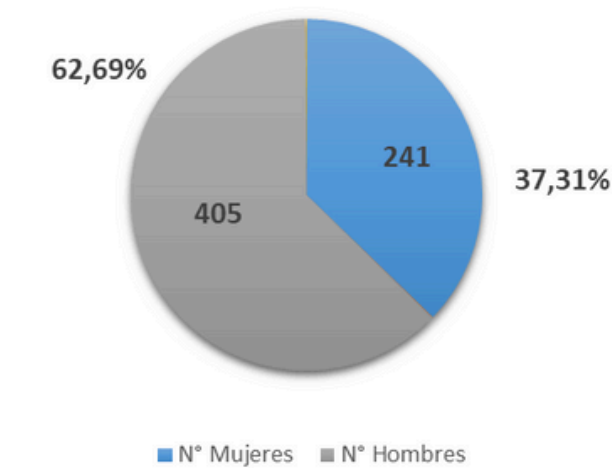
Tabla 4. Distribución por sexo de los cargos técnicos con mayor personal

2025				2021		
Cargo funcional	Mujeres	Hombres	Total	Mujer	Hombres	Total
Secretaria (o)	86	0	86	114	3	117
Laboratorista Vial	6	56	62	4	59	63
Asistente Técnico	100	94	194	12	23	35
Mecánico (a)	0	30	30	0	38	38

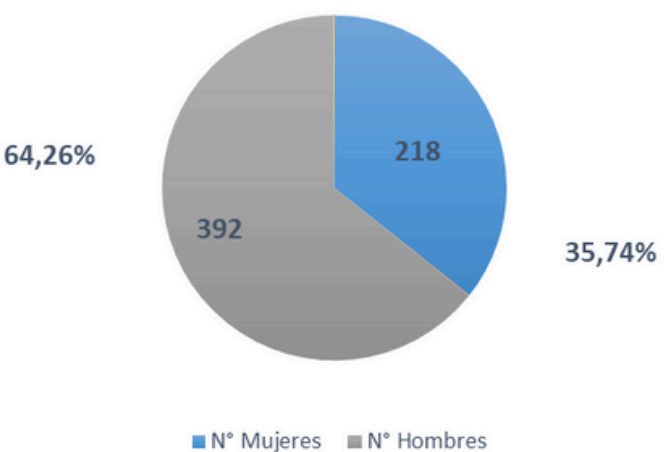
El estamento que cuenta con un porcentaje mayoritario de mujeres respecto del total es el “Técnico” donde representan el **48,13%**. Al observar la distribución según cargo funcional de este estamento se observa una notoria segregación funcional por sexo, es así como las mujeres actualmente representan el **100%** de las personas que se desempeñan en el cargo de “Secretaria (o)” no existiendo ningún hombre en esta función, por el lado contrario, los cargos de “Laboratorista vial” y “Mecánico” tienen una gran participación de hombres. Particularmente en este estamento el cargo funcional de secretaria ocupado en su totalidad por mujeres tiene un grado promedio 16, mientras que quienes ejercen el cargo de mecánico se encuentran en el grado 18. En este estamento cabe destacar que tanto hombres como mujeres en promedio están en grado 17, no existiendo una brecha de género.

Gráfico 2. Jefaturas desagregadas por sexo en la Dirección de Vialidad:

Distribución jefaturas según sexo  
año 2025



Distribución jefaturas según sexo  
año 2021



Tal como se evidencia en el gráfico 2, en el año 2021, existía un total de 610 jefaturas, agrupando jefaturas de divisiones, unidades, oficinas provinciales, entre otras, al observar la distribución por sexo se observa que el **64%** de estos cargos son ocupados por hombres. Para el año 2025 se muestra una tendencia similar, pese al aumento del número de cargos de jefaturas y del número de mujeres que ocupan estos cargos, de un un total de 646 solo el **37%** son ocupados por mujeres.

**Tabla 5. Grado promedio de jefaturas según sexo y estamento año 2025**

Promedio grados	Mujeres	Hombres
Jefaturas profesionales	10,55	8,38
Jefaturas técnicas	16,3	16
Jefatura administrativas	16,3	16,4
Grado Jefatura total	<b>10,81</b>	<b>9,23</b>

Al considerar los grados que tienen mujeres y hombres que ejercen un cargo de jefatura, en promedio las jefaturas mujeres se encuentran aproximadamente en un grado 11 y los hombres en grado 9. Al analizar esta distribución según estamento **la brecha más significativa ocurre en el estamento profesional** donde las mujeres en promedio se encuntran en grado 11 lo que equivale a un salario bruto mensualizado de **\$2.706.356** mientras que los hombres se encuentran en grado 8 lo que se traduce en un salario bruto mensualizado de **\$3.477.620**. Los estamentos técnicos y administrativos no presentan diferencias significativas por sexo en cargos de jefatura.

**Tabla 6. Grado promedio según sexo del estamento profesional año 2025**

	Mujeres	Hombres
<b>Grado promedio estamento profesional</b>	11,36	9,78

Respecto al promedio de grado que tienen hombres y mujeres que se desempeñan en el estamento profesional, se evidencia una diferencia levemente superior en favor de los hombres puesto que su promedio de grado corresponde al 10, mientras que el de las mujeres a un grado 11. A continuación, se muestra la distribución de grados en este estamento según sexo.

Tabla 7. Distribución por sexo del estamento profesional según grado

2025						2021				
Grado	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total
2	0	0%	2	100%	2	0	0%	3	100%	3
4	11	15,49%	60	84,51%	71	7	9,86%	64	90,14%	71
5	31	30,69%	70	69,31%	101	27	26,73%	74	73,27%	101
6	28	30,77%	63	69,23%	91	27	25,47%	79	74,53%	106
7	51	27,27%	136	72,73%	187	40	27,97%	103	72,03%	143
8	53	30,11%	123	69,89%	176	64	32,82%	131	67,18%	195
9	66	31,28%	145	68,72%	211	54	34,39%	103	65,61%	157
10	109	35,97%	194	64,03%	303	79	32,92%	161	67,08%	240
11	37	31,62%	80	68,38%	117	41	41,41%	58	58,59%	99
12	62	50%	62	50%	124	52	46,85%	59	53,15%	111
13	178	50%	178	50%	356	121	45,15%	147	54,85%	268
14	11	57,89%	8	42,11%	19	2	28,57%	5	71,43%	7
15	13	46,43%	15	53,57%	28	10	66,67%	5	33,33%	15
16	12	80%	3	20%	15	6	54,55%	5	45,45%	11
17	7	41,18%	10	58,82%	17	7	53,85%	6	46,15%	13
18	20	68,97%	9	31,03%	29	9	52,94%	8	47,06%	17
19	66	53,66%	57	46,34%	123	49	56,32%	38	43,68%	87
TOTAL	755	38,32%	1215	61,68%	1970	595	36,19%	1049	43,68%	1644

Al visualizar la tabla comparativa entre los años 2021 y 2025, se muestra una tendencia general de aumento de la cantidad de mujeres profesionales por grado, particularme en los grados 4, 5, 10. Se observa un aumento aunque se mantiene una brecha, debido a que el porcentaje de hombres con esos grados es mayoritario, sobre todo en el grado 4 donde las mujeres representan solo el 15,49% y cuya renta bruta mensual es de **\$4.217.595**.

Por otro lado, el aumento de la cantidad de mujeres por grado es relevante principalmente en los grados **12 y 13** donde existe la misma cantidad de profesionales hombres y mujeres para el año 2025.

Ahora bien, los grados en los cuales las mujeres tienen un porcentaje mayor de participación que los hombres son los grados 14, 16, 18 y 19, especialmente en el grado 16 donde representan el 80% del total de profesionales con ese grado.

Lo anterior es relevante, ya que si bien existe una tendencia general al aumento de la cantidad de mujeres, en la mayoría de los grados aún persisten brechas, sobre todo en los grados más altos que corresponden a su vez a mejores remuneraciones. En ese sentido es clave considerar que donde ellas son mayoría según grado es coincidente con grados de menores remuneraciones, como por ejemplo el grado 16, donde las mujeres representan el 80% del total de profesionales con ese grado y cuya renta bruta mensualizada es de **\$1.672.092**.

**Tabla 7. Distribución por sexo del estamento Técnico según grado.**

2025						2021				
Grado	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total
7	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0	1
9	3	75%	1	25%	4	2	66,67%	1	33,33%	3
10	3	75%	1	25%	4	4	80%	1	20%	5
11	3	42,86%	4	57,14%	7	8	66,67%	4	33,33%	12
12	9	37,5%	15	62,5%	24	7	43,75%	9	56,25%	16
13	12	50%	12	50%	24	10	34,48%	19	65,52%	29
14	7	53,85%	6	46,15%	13	9	69,23%	4	30,77%	13
15	15	35,71%	27	64,29%	42	15	35,71%	27	64,29%	42
16	16	48,48%	17	51,52%	33	13	52%	12	48%	25
17	21	37,5%	35	62,5%	56	23	54,76%	19	45,24%	42
18	44	55%	36	45%	80	34	44,74%	42	55,26%	76
19	123	50%	123	50%	246	126	52,075	116	47,93%	242
TOTAL	257	48,13%	277	51,87%	534	252	49,80%	254	50,20%	506

Al visualizar la tabla comparativa entre los años 2021 y 2025 del estamento técnico, se evidencia una tendencia diferente a lo ocurrido en el estamento profesional, ya que existe una participación más equitativa de hombres y mujeres, pese al leve aumento de la cantidad de hombres que se desempeñan en este estamento desde el año 2021 a la actualidad. Particularmente en los grados más altos como es el caso del grado 7, 9 y 10 las mujeres representan un porcentaje muy superior a los hombres, por el contrario, los hombres son mayoría en los grados 12, 15 y 17. Es relevante mencionar que el gran número de hombres y mujeres se encuentran en el grado 19 donde ambos sexos representan el 50% del total de técnicos con ese grado.

En este estamento, el grado promedio tanto de hombres como mujeres técnicos/as es de 17, no existiendo una brecha.

Tabla 8. Distribución por sexo del estamento Administrativo según grado.

2025						2021				
Grado	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total
7	1	100%	0	0%	1	0	0%	0	0%	0
12	6	21,43%	22	78,57%	28	9	39,13%	14	60,87%	23
13	13	33,33%	26	66,67%	39	4	14,81%	23	85,19%	27
14	16	37,21%	27	62,79%	43	12	25%	36	75%	48
15	7	53,85%	6	46,15%	13	37	42,05%	51	57,95%	88
16	10	45,45%	12	54,55%	22	15	48,39%	16	51,61%	31
17	16	30,19%	37	69,81%	53	19	34,55%	36	65,45%	55
18	42	28,19%	107	71,81%	149	28	31,82%	60	68,18%	88
19	135	44,12%	171	55,88%	306	170	44,74%	210	55,26%	380
Total	246	37,61%	408	62,39%	654	294	39,73%	446	60,27%	740

Al visualizar la tabla comparativa entre los años 2021 y 2025 del estamento administrativo se debe considerar la disminución de la dotación de este estamento para el periodo analizado. Al respecto, la mayoría de las mujeres y hombres que se desempeñan actualmente en este estamento se encuentran en el grado 19, seguido por el grado 18. No obstante, se observa que en los grados más altos de este estamento, existe un porcentaje mayoritario de hombres representando sobre el 60%.

Al analizar en mayor detalle, la distribución de los cargos funcionarios con grado 12, se observa que las mujeres con ese grado se desempeñan como “Asistentes administrativos (as)” mientras que los hombres se desempeñan en “Asistentes administrativos” y en cargos de “Jefaturas de plaza de peajes y pesajes”. A su vez, el promedio de grado para las mujeres de este estamento es de 17,59 y para los hombres de 17,31 no presentando diferencias significativas.

**Tabla 9. Distribución por sexo del estamento Auxiliar según grado.**

2025						2021				
Grado	Nº Mujeres	%	Nº Hombres	%	Total	Nº Mujeres	%	Nº Hombres	%	Total
16	0	0%	7	100%	7	0	0	6	100%	6
17	0	0%	69	100%	69	0	0	71	100%	71
18	7	1,85%	372	98,15%	379	6	3,09%	188	96,91%	194
19	35	4,7%	709	95,3%	744	36	4,34%	794	95,66%	830
Total	42	3,5%	1157	96,5%	1199	42	3,81%	1059	96,19%	1101

El estamento auxiliar es el que presenta la mayor brecha en torno a la participación de hombres y mujeres. Del total de personas que trabajan en este estamento el **96,5%** son hombres y las mujeres representan sólo el **3,5%**, tendencia que se ha mantenido entre los años 2021 y 2025. Al tener esa consideración y analizar la distribución según sexo y grado, se observa que la gran mayoría de hombres y mujeres se encuentran en los grados 18 y 19, y los grados con mayor brecha es el grado 16 y 17 en los cuales no hay mujeres auxiliares con ese grado.

Lo anterior, tiene directa relación con el tipo de función que se desarrolla mayoritariamente en este estamento como son “Operario (a) de maquinaria pesada”, “Operario (a) de Cuadrilla”y “Conductor de vehículo liviano” funciones tradicionalmente consideradas como masculinas y en las cuales sólo 2 mujeres se desempeñan como “Operario (a) de maquinaria pesada” y 7 como “Operario (a) de cuadrillas” .

A su vez, las mujeres en este estamento en su mayoría se desempeñan como “administrador (a) de instalación fiscal”, un área que tradicionalmente ha sido considerada como “femenina”.

Al considerar el grado promedio por sexo, el de las mujeres es de 18,89 y el de los hombres de 18,53, lo que muestra que no existe una brecha en torno al promedio de grados. Esto implica que la brecha en este estamento está dada en relación a la subrepresentación de mujeres no existiendo una diferencia de grados por la misma función de acuerdo al sexo d la persona que lo desempeña.

Tabla 10. Distribución dotación por región según sexo

2025						2021				
Región	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total	N° Mujeres	%	N° Hombres	%	Total
Magallanes	26	13,20%	171	86,80%	197	23	11,44	178	88,56	201
Aysén	46	18,47%	203	81,53%	249	46	19,57	189	80,43	235
Maule	73	19,52%	301	80,48%	374	72	18,6	315	81,4	387
Arica y Parinacota	31	20,95%	117	79,05%	148	33	22,92	111	77,08	144
O'Higgins	57	21,43%	209	78,57%	266	59	22,1	208	77,9	267
Los Ríos	49	21,78%	176	78,22%	225	45	20,64	173	79,36	218
Los Lagos	87	21,97%	309	78,03%	396	84	21,82	301	78,18	385
Valparaíso	70	22,22%	245	77,78%	315	72	22,22	252	77,78	324
Ñuble	45	22,50%	155	77,50%	200	37	21,76	133	78,24	170
La Araucanía	129	22,63%	441	77,37%	570	115	20,91	435	79,09	550
Atacama	36	23,53%	117	76,47%	153	40	25,81	115	74,19	155
Coquimbo	44	25,43%	129	74,57%	173	36	20,57	139	79,43	175
Tarapacá	52	29,21%	126	70,79%	178	45	25,57	131	74,43	176
Bio Bío	109	29,22%	264	70,78%	373	109	28,68	271	71,32	380
Antofagasta	54	30,17%	125	69,83%	179	54	30,51	123	69,49	177
Metropolitana	94	32,08%	199	67,92%	293	100	30,77	225	69,23	325
Nivel Central	309	38,67%	490	61,33%	799	314	37,7	520	62,3	834
TOTAL	1311	25,77%	3777	74,23%	5088	1284	25,17	3818	74,83	5103

La tabla 10 muestra en orden ascendente la cantidad de mujeres que trabajan en la Dirección de Vialidad en cada región del país respecto al total de personas trabajadoras, por tanto, se observa que las regiones del extremo sur del país como son Magallanes (13,20%) y Aysén (18,47%) son las que presentan la menor participación de mujeres respecto al total regional.

A su vez, entre los años 2021 y 2025 las regiones de Ñuble, Coquimbo y Tarapacá mostraron un aumento en la cantidad de mujeres que se desempeñan en esas direcciones regionales, disminuyendo las brechas de dotación por sexo.

Por otra parte, la mayor cantidad de mujeres respecto a las 1311 mujeres que trabajan en la Dirección de Vialidad se concentran en la región de la Araucanía (129) Bio bío (109) y Nivel Central (309).

Sin embargo, en ninguna región existe una distribución equitativa por sexo, ya que en todas las direcciones regionales de Vialidad existen brechas, siendo el nivel central con un 38,67% de mujeres la que presenta la menor brecha.

## Conclusión

La presente memoria da cuenta del compromiso sostenido de la Dirección de Vialidad con la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación, reflejado en acciones concretas para eliminar las IBB que limitan la participación plena de mujeres en todos los niveles de la organización.

A lo largo del periodo 2022-2025, se avanzó en la institucionalización del enfoque de género mediante la creación de estructuras especializadas como la Unidad de Género y el Comité de Equidad de Género del Servicio, el desarrollo de planes estratégicos, y la incorporación del enfoque de género en la gestión interna, el lenguaje y los procesos de reclutamiento.

Lo anterior demuestra importantes avances y logros, no obstante, aún persisten desafíos vinculados a la consolidación de una cultura organizacional libre de estereotipos, la equidad en cargos de responsabilidad y la necesidad de continuar sensibilizando a todo el personal sobre la relevancia de la equidad de género, la inclusión y la diversidad. La memoria de género presentada es un testimonio de los progresos realizados, así como de los retos que aún se enfrenan para continuar cerrando las brechas que perduran en el servicio. Todavía queda mucho camino por pavimentar para alcanzar una participación más equitativa de las mujeres dentro de la Dirección de Vialidad tanto a nivel de estamentos, de cargos directivos y de direcciones regionales.

En esa línea, es importante considerar que las brechas en torno a la participación de mujeres en el servicio también, responden a una segregación vocacional de género en la cual las mujeres históricamente se han concentrado en áreas como educación, salud y servicios y su participación ha estado subrepresentada en las áreas asociadas a las Ciencias, Matemáticas, Tecnologías e Ingenierías (STEM), áreas relevantes dentro del Ministerio, pero que debido a la persistencia de estereotipos y roles de género tradicionales se han clasificado como “masculinas”. Por tanto, para el cierre de estas brechas se debe desarrollar un trabajo sistémico, integral y profundo que considere relevante incentivar vocaciones STEM en mujeres tanto a nivel técnico como profesional lo que implicaría desarrollar programas de vinculación con instituciones educativas de educación básica, media y superior que permitan abrir el quehacer del servicio y posicionarlo como un espacio de trabajo en el cual las mujeres tienen oportunidades de desarrollo y de liderazgo.

También es clave promover acciones que involucren la participación de hombres respecto a sus procesos de construcción y ejercicio de la masculinidad y de la paternidad y su contribución al desarrollo de relaciones laborales e interpersonales respetuosas, equitativas y corresponsables. En un servicio con alta presencia masculina es fundamental incentivar su participación, ya que el cambio cultural en modelos tradicionales es beneficioso tanto para el servicio como para la sociedad en su conjunto.

## Conclusión

La Dirección de Vialidad reafirma su compromiso con esta agenda transformadora e invita a todas las personas que forman parte de la institución, así como a la ciudadanía en general, a conocer más sobre este trabajo visitando el banner de Género disponible en el sitio web institucional: <https://vialidad.mop.gob.cl/>. Asumir un compromiso con el cambio cultural e institucional es esencial, pues la creación de espacios más libres, justos y equitativos nos acerca a una sociedad que garantiza las mismas oportunidades y derechos para todas las personas.

Construyamos juntas y juntos, con cada acción y decisión, un camino firme hacia la igualdad. Porque cuando avanzamos en comunidad, no sólo pavimentamos carreteras, sino también el futuro de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.