



**ANEICH**  
Asociación Nacional de Funcionarios del SII

Sistematización 2022

# Acciones de Promoción de Políticas de Género en el SII



- El año 2018, se realizó un estudio de brechas de género según escalafones, grados y regionales, que permitió evidenciar que, si bien las mujeres representan el 52,4% de la dotación total del SII, persisten importantes brechas a nivel de regionales, subdirecciones, escalafones y grados:
- Auxiliares (2%), técnicos y profesionales del área informática (26%), directivos (36%), técnicos en evaluaciones (37%), Profesionales de Fiscalización, Asistencia y Evaluaciones (47%) y fiscalizadores tasadores (48%).
  - Grados más altos y más bajos (2, 5, 7, 9, 19 y 21).
  - Coyhaique (35%), Copiapó (44%), Valdivia (45%), DN (47%), Arica (47%) e Iquique (48%). Subdirección Informática (27%), Gestión Estratégica y Estudios Tributarios (34%) y Administración (37%), Asistencia al Contribuyente (47%) y Gabinete (48%).

- No obstante estas importantes diferencias, otra encuesta realizada el mismo año, evidenció que las y los funcionarios no perciben la existencia de brechas de género al interior del SII, salvo en el acceso a cargos de alta dirección.
- Lamentablemente, a cuatro años de realizado este estudio, no solo no se han reducido estas brechas, si no que en varios casos se han ampliado, como es el caso de los escalafones directivos (-2,3%), profesionales (-0,3%) y Técnicos en evaluaciones (-1%), las Subdirecciones de Informática (-3,9%), Gestión Estratégica (-7,5%), Administración (-1,2%) y las regionales Arica (-0,2%), La Serena (-1,7%), Puerto Montt (-1,5%).
- Asimismo, la encuesta de condiciones laborales realizada el año 2022, evidenció importantes brechas de género en el ejercicio de jefaturas de área (sólo 1/3 de mujeres).

# ESTUDIO BRECHAS DE GÉNERO

	Frecuencia Enero 2022			Porcentaje Mujeres		
	Mujeres	Hombres	Total	2022	2018	Diferencia
01.- Arica	36	41	77	46,8	46,9	-0,2
02.- Iquique	50	45	95	52,6	48,4	4,2
03.- Antofagasta	67	62	129	51,9	52,9	-1,0
04.- Copiapó	36	43	79	45,6	44,0	1,5
05.- La Serena	74	76	150	49,3	51,0	-1,7
06.- Valparaíso	173	160	333	52,0	53,5	-1,5
07.- Rancagua	90	76	166	54,2	55,7	-1,5
08.- Talca	111	99	210	52,9	50,5	2,4
09.- Chillán	37	40	77	48,1	N/A	48,1
10.- Concepción	141	130	271	52,0	51,2	0,8
11.- Temuco	88	86	174	50,6	50,6	0,0
12.- Valdivia	49	56	105	46,7	45,2	1,5
13.- Puerto Montt	81	84	165	49,1	50,6	-1,5
14.- Coyhaique	19	35	54	35,2	35,2	0,0
15.- Punta arenas	41	38	79	51,9	51,9	0,0
16.- DRMS Centro	179	116	295	60,7	59,7	0,9
17.- DRMS Poniente	128	98	226	56,6	56,8	-0,1
18.- DRMS Oriente	249	163	412	60,4	59,8	0,6
19.- DRMS Sur	162	127	289	56,1	55,6	0,4
20.- DRMS Norte	102	77	179	57,0	53,5	3,5
21.- DGC	122	83	205	59,5	59,6	-0,1
22.- Dirección Nacional	555	639	1194	46,5	47,4	-0,9
<b>Total</b>	<b>2595</b>	<b>2376</b>	<b>4971</b>	<b>52,2</b>	<b>52,4</b>	<b>-0,2</b>

# ESTUDIO BRECHAS DE GÉNERO

	Frecuencia Enero 2022			Porcentaje Mujeres		
	Mujeres	Hombres	Total	2022	2018	Diferencia
GABINETE	6	6	12	50,0	47,8	2,2
SAC	58	35	93	62,4	66,3	-3,9
SDAC	18	15	33	54,5	46,7	7,9
SDAD	40	72	112	35,7	36,9	-1,2
SDAV	54	50	104	51,9	53,4	-1,5
SDCI	27	19	46	58,7	61,4	-2,7
SDDP	103	48	151	68,2	67,5	0,7
SDF	112	103	215	52,1	48,4	3,7
SDGET	12	33	45	26,7	34,1	-7,5
SDI	56	192	248	22,6	26,5	-3,9
SDJ	53	53	106	50,0	50,0	0,0
SDN	21	15	36	58,3	58,8	-0,5
ADMINISTRATIVO	529	335	864	61,2	61,9	-0,7
AUXILIAR	7	197	204	3,4	2,2	1,2
DIRECTIVO	70	135	205	34,1	36,4	-2,3
FISCALIZADOR TASADOR	163	171	334	48,8	48,5	0,3
FISCALIZADOR TRIBUTARIO	1044	704	1748	59,7	59,3	0,5
PROFESIONAL	569	648	1217	46,8	47,1	-0,3
TÉCNICO EN AVALUACIONES	9	16	25	36,0	37,0	-1,0
TÉCNICO FISCALIZACIÓN	186	120	306	60,8	60,8	0,0
TÉCNICO INFORMÁTICA	18	50	68	26,5	26,5	0,0
<b>Total</b>	<b>2595</b>	<b>2376</b>	<b>4971</b>	<b>52,2</b>	<b>52,4</b>	<b>-0,2</b>

# ESTUDIO BRECHAS DE GÉNERO

	Frecuencia Enero 2022			Porcentaje Mujeres		
	Mujeres	Hombres	Total	2022	2018	Diferencia
Grado 1		1	1	0,0	0,0	0,0
Grado 2	4	7	11	36,4	25,0	11,4
Grado 4	4	4	8	50,0	50,0	0,0
Grado 5	21	48	69	30,4	32,9	-2,4
Grado 6	27	24	51	52,9	55,6	-2,6
Grado 7	32	50	82	39,0	41,5	-2,4
Grado 8	90	107	197	45,7	45,3	0,4
Grado 9	107	154	261	41,0	40,4	0,6
Grado 10	159	160	319	49,8	51,4	-1,5
Grado 11	223	150	373	59,8	59,0	0,8
Grado 12	273	224	497	54,9	54,2	0,8
Grado 13	226	144	370	61,1	61,8	-0,8
Grado 14	366	326	692	52,9	56,4	-3,5
Grado 15	403	334	737	54,7	53,1	1,6
Grado 16	233	129	362	64,4	66,8	-2,4
Grado 17	158	138	296	53,4	54,6	-1,3
Grado 18	69	89	158	43,7	48,9	-5,2
Grado 19	56	164	220	25,5	18,4	7,0
Grado 20	140	70	210	66,7	67,7	-1,0
Grado 21	4	53	57	7,0	2,1	4,9
<b>Total</b>	<b>2595</b>	<b>2376</b>	<b>4971</b>	<b>52,2</b>	<b>52,4</b>	<b>-0,2</b>

- Durante el año 2019, sostuvimos diversas reuniones con las autoridades del Servicio, que derivaron en la actualización del Procedimiento Institucional ante Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual (OC14/2019) y la capacitación específica de fiscales a cargo de estas investigaciones.
- Adicionalmente, creamos una comisión de violencia de género, que desarrolló una campaña comunicacional sobre la materia.



El maltrato, el acoso laboral y el acoso sexual, se encuentran expresamente prohibidos en nuestra legislación.

Si eres víctima o testigo de alguna situación en contra de funcionarios o personal externo, puedes denunciar personalmente o a través de nuestra asociación.

¿Necesitas orientación o mayor información?  
escribenos a [aneich@aneich.cl](mailto:aneich@aneich.cl)

## IDENTIFICA Y DENUNCIA EL MALTRATO LABORAL

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que atenten contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”<sup>1</sup>.

Se trata de actos generalizados, sin objetivos claros, que afectan a una o más personas en forma simultánea, a través de acciones ocasionales, realizadas en forma evidente o no encubierta.

<sup>1</sup> Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019



**FRENA  
LA VIOLENCIA  
LABORAL**

## IDENTIFICA Y DENUNCIA EL ACOSO LABORAL

“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>1</sup>.

Se trata de acciones selectivas hacia personas específicas, realizadas de manera sistemática o reiterada en el tiempo, y en forma silenciosa o encubierta, con el objetivo de humillar, desgastar o afectar a la o las víctimas.

<sup>1</sup> Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019



**FRENA  
LA VIOLENCIA  
LABORAL**

## IDENTIFICA Y DENUNCIA EL ACOSO SEXUAL

“Requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>1</sup>.

Se trata de acciones selectivas, realizadas a través de múltiples medios y sin consentimiento de la persona que las recibe, generando un ambiente hostil que repercute en su trabajo y/o posibilidades de desarrollo.

Es importante tener presente que la falta de consentimiento puede ocurrir desde un inicio, o en cualquier momento de esta situación.

<sup>1</sup> Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019



**FRENA  
LA VIOLENCIA  
LABORAL**



## ¿CÓMO PUEDO DENUNCIAR UNA SITUACIÓN DE MALTRATO O ACOSO<sup>1</sup>?

Si eres víctima o testigo, puedes denunciar en forma personal o a través de tu asociación de funcionarios, ante la Contraloría General de la República, Tribunales de Justicia o alguno de los siguientes actores institucionales: a) Jefes administrativos, b) Subdirectores, c) Directores regionales o d) Presidentes regionales o nacionales de asociaciones de funcionarios.

Todas las denuncias, deberán hacerse por escrito y contener los siguientes antecedentes:

- ✓ Nombre, cargo y lugar de trabajo de la parte denunciante y denunciada.
- ✓ Indicar si se denuncia en calidad de víctima o de testigo.
- ✓ Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que pudieran constituir maltrato o acoso, con mención aproximada de fechas, lugares y pruebas disponibles.
- ✓ Lugar y fecha de la denuncia.
- ✓ Lugar, correo electrónico y teléfono para recibir notificaciones.
- ✓ Solicitud de medidas cautelares o de protección.
- ✓ Firma del denunciante.

<sup>1</sup> Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019

## ¿CÓMO SE INVESTIGAN LAS DENUNCIAS DE MALTRATO O ACOSO<sup>1</sup>?

Una vez recibida una denuncia por parte de algún actor institucional, se deriva inmediatamente a la Subdirección de Contraloría Interna, la que tendrá 3 días hábiles para determinar si procede su investigación y la aplicación de medidas de protección.

Las medidas de protección deberán contar con el consentimiento del denunciante y no deberán implicar menoscabo o pérdida de derechos para los involucrados.

Las resoluciones que adopte la Subdirección de Contraloría Interna, serán comunicadas a los/as denunciante(s), a través de la persona que recibió la denuncia, y podrán ser apeladas ante el Director Nacional, la Contraloría General de la República y/o los Tribunales de Justicia.

El plazo para la investigación y sanción, en ningún caso podrá exceder los 6 meses.

<sup>1</sup> Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019

- En el año 2020 creamos la Comisión de Género y Diversidad Afectiva de modo de incluir todas las miradas sobre las políticas de género en entornos laborales:
  - Contratación de asesor externo experto en estas materias.
  - Firma de convenio con Stonewall UK, para acceder a los desarrollos más avanzados de inclusión laboral.
  - Adaptación del Índice Stonewall de Igualdad en Lugares de Trabajo.
  - Evaluación del SII y elaboración de propuesta de trabajo conjunto para la institución.
  - Talleres de difusión y capacitación para dirigentes sindicales.

1. Índice de Igualdad en Lugares de Trabajo.
2. Agentes de cambio: una guía para la promoción de derechos LGBT en negocios.
3. Pasos preliminares para la inclusión trans en contextos laborales.
4. Herramientas de Políticas Inclusivas.
5. Herramientas para Servicios de Delivery
6. Adaptando Servicios a usuarios y clientes trans.
7. Comprometiendo a todo el equipo en la inclusión trans.
8. Guía de Inclusión trans en lugares de trabajo.

Dimensión	Descripción	Indicadores	SII
1.- Políticas y Beneficios	Esta sección examina las políticas y beneficios con que cuenta la organización para apoyar a colaboradores LGBT. Las preguntas evalúan el proceso de feedback a las políticas, contenidos de las políticas y la entrega específica de apoyo	38	10,5%*
2.- Ciclo de vida del trabajador	Esta sección examina el ciclo de vida del empleado al interior de la organización, desde el reclutamiento hasta el egreso. Las preguntas evalúan cómo la organización se vincula y apoya a los colaboradores durante su permanencia en la organización.	32	0%
3.- Red de colaboradores LGBT	Esta sección examina el trabajo de la red de colaboradores LGBT. Las preguntas evalúan el apoyo que las redes reciben de parte de la organización, el compromiso de la organización con la inclusividad, y las actividades que realiza la red.	39	2,6%**

\* Procedimientos de denuncia acoso y maltrato, pre y post natal femenino, post parental compartido y permisos especiales.

\*\* Comisión de género y diversidad afectiva ANEICH

Dimensión	Descripción	Indicadores	Sii
4.- Empoderando colaboradores	Esta sección examina el proceso de involucrar a los colaboradores en una cultura LGBT inclusiva en la organización. Las preguntas evalúan cómo la organización empodera tanto a colaboradores LGBT y otros para volverse agentes del cambio y aliados.	25	0%*
5.- Liderazgo	Esta sección examina cómo la organización involucra a sus líderes senior y gerentes y jefes de línea en su responsabilidad de instalar una cultura LGBT inclusiva. Las preguntas evalúan como la organización empodera a sus líderes senior, las acciones individuales que estos toman, y como todos los jefes de línea son alentados a reconocer la inclusión LGBT como clave en su rol	28	0%
6.- Monitoreo y seguimiento	Esta sección examina cómo la organización usa el monitoreo para comprender la representación y las experiencias de sus colaboradores LGBT. Las preguntas evalúan métodos de recolección de datos, análisis y resultados.	51	0%

Dimensión	Descripción	Indicadores	SII
7.- Cadena de proveedores	Esta sección examina cómo la organización implementa cambios en su cadena de proveedores. Las preguntas evalúan los pasos tomados para asegurar que los proveedores son LGBT inclusivos, desde la licitación de nuevos proveedores al monitoreo de servicios ya contratados.	19	0%*
8.- Involucramiento externo	Esta sección consta de tres partes: Involucramiento con la comunidad, involucramiento con el sector donde opera la organización, y la calidad del servicio que entrega la organización hacia sus clientes/contribuyentes.	27	0%
<b>Total</b>		<b>5 de 259</b>	<b>1,9%</b>

- En los años 2020 y 2021, se desarrolló una encuesta sobre condiciones laborales y de salud con el apoyo de la Fundación Nodo XXI, para monitorear los impactos de la pandemia COVID, con un énfasis espacial en diferencias de género.
- El estudio evidenció que, si bien los planes de contingencia implementados permitieron brindar una protección especial a mayores de 60 años y mujeres (60,4% y 48,3% respectivamente), éstas se vieron especialmente afectadas por la realización de labores domésticas y de cuidado (66,4%M v/s 25,9%H), debiendo extender su jornada laboral en horarios nocturnos y fines de semana para dar cuenta de las labores asignadas.

- Asimismo, se vieron mayormente afectadas por la reducción de tiempos de descanso e incidencia en el desarrollo de sus labores.
- Quienes se desempeñaron en formatos de trabajo remoto, debieron hacerlo en peores condiciones (66,7% espacios compartidos v/s 5,6% hombres, 49,8% computador de calidad v/s 57,3% hombres).
- Consultadas por situaciones de violencia laboral, las mujeres perciben mayor incidencia de situaciones de acoso entre colegas (26,3% v/s 17% hombres) y discriminación por género (11% v/s 4,6% hombres).
- También se observaron tasas de incidencia de violencia física (3,1%) y psicológica (27,7%) en el hogar, hasta ese momentos desconocidos por nuestra institución.



- Todas estas situaciones, derivaron en mayores impactos en salud física y mental:
  - Sintomatología moderada o severa de trastornos ansiosos (40,1%M v/s 31% H).
  - Sintomatología moderada o grave de trastornos depresivos (24,9%M v/s 19,9% H).
  - Incidencia de molestias físicas 1: dolores, tensión muscular, adormecimiento o cansancio (41,4%M v/s 29,9% H).
  - Incidencia de molestias físicas 2: palpitaciones, zumbidos, mareos, cefaleas, irritabilidad o sudoración (27,6%M v/s 21,5% H).
  - Licencia médicas en pandemia (43,1%M v/s 33,8% H).
  - Secuelas post contagio COVID (37,5%M v/s 22% H).

1. Logos ANEIIICH 8M y diversidad.
2. Entrega de pañoletas 8M a todas las socias del país.
3. Performance “Un violador en tu camino” con asociadas RM en frontis
4. Video de sensibilización con asociadas de todo el país.
5. Participación en campaña de ratificación Convenio 190 OIT.
6. Conmemoración día internacional contra el femicidio.
7. Conversatorios: *“Voces femeninas en la nueva constitución”* y *“A un año de la pandemia, cómo estás?”*

# OTRAS ACCIONES DESARROLLADAS

**DÍA NACIONAL CONTRA EL FEMICIDIO**

**#EL19ESDETODAS**

La conmemoración del Día Nacional Contra el Femicidio fue impulsada por la Coordinadora 19 de Diciembre en honor a Javiera Neira Oportun, niña de 6 años asesinada por su papá el año 2005 en medio de un episodio de violencia intrafamiliar y de un femicidio frustrado en contra de su madre.

*Comité de Violencia y Equidad de Género y Comité de la Diversidad Sexual*  
genero@aneich.cl



**DÍA NACIONAL CONTRA EL FEMICIDIO**

**#EL19ESDETODAS**

**Femicidios o feminicidios**

Dicho término, fue propuesto en inglés por la teórica estadounidense Diana Russell. Sin embargo, la discusión teórica conceptual no da cuenta de "las relaciones sociales de poder y las diferencias que hay entre hombres y mujeres", ni de que "se mata a una mujer por ser mujer".

*Comité de Violencia y Equidad de Género y Comité de la Diversidad Sexual*  
genero@aneich.cl




# ANEIICH


ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL SII

**DÍA NACIONAL CONTRA EL FEMICIDIO**

**#EL19ESDETODAS**

La actual normativa que tipifica el femicidio fue promulgada el 2010, y "es parcial", dado que "considera como tales sólo los asesinatos de mujeres cometidos por sus parejas o ex parejas".

*Comité de Violencia y Equidad de Género y Comité de la Diversidad Sexual*  
genero@aneich.cl



**CONVERSATORIO ONLINE**

**"Voces femeninas hacia una Nueva Constitución: Paridad, Equidad e Inclusión"**

**Jueves 04 de marzo/16:00 horas**  
Via ZOOM ANEIICH

Participan las candidatas constituyentes:

- Hortencia Hidalgo, Distrito 1
- Emilia Schneider, Distrito 10
- Barbara Sepúlveda, Distrito 9

**Moderadora:**  
Felipe Canales, Presidente Comisión Género y Diversidad Afectiva ANEIICH

Transmisión en VIVO por Facebook Live Asociación Nacional de Funcionarios del SII




**Un año de pandemia. Y TÚ, ¿CÓMO ESTÁS?**

**CONVERSATORIO ONLINE:**  
Martes 11 de mayo  
16.00 HORAS  
ZOOM - Facebook Live ANEIICH

Participan:

- Alicia Arancibia, Unidad de Providencia
- María Teresa Ríos, Regional de Puerto Montt
- Salomé Espinoza y Andrés Toledo, Regional Punta Arenas

Invitada especial:

- Carolina Arancibia, Psicóloga

Moderada:

- Felipe Canales, Presidente Comisión de Género y Diversidad Afectiva

Organiza:

- Comisión de Género y Diversidad ANEIICH




**Contigo, el Sii y el País**

# OTRAS ACCIONES DESARROLLADAS



Contigo, el Sii y el País

- Conformar una “Mesa o Comité de Inclusión”, con representantes de la Dirección y asociaciones.
- Conformar un “Comité de violencia laboral”, que asesore y acompañe a denunciantes de situaciones de maltrato o acoso.
- Actualizar todas las políticas de gestión de personas con perspectiva de género e inclusión. Prioridades ANEIICH: reclutamiento, sistemas de información, beneficios, no discriminación, maltrato y acoso laboral, ejercicio de jefaturas, atención a contribuyentes.
- Difusión y capacitación universal de equipos directivos y funcionarixs.

# HISTORICAS

## CONVOCATORIA RELATOS “AHORA ES CON NOSOTRAS”

Envíanos tu relato en máximo 100 palabras, video o creación en torno a 3 preguntas al correo [genero@aneiiich.cl](mailto:genero@aneiiich.cl) hasta el próximo viernes 04 de marzo y se parte de la publicación especial que realizaremos durante el Mes de la Mujer.

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia concreta como mujer funcionaria del SII y cómo te proyectas a futuro?
2. ¿Cuáles son los principales desafíos para las mujeres al interior del SII?
3. ¿Qué consideras necesario implementar para seguir avanzando en potenciar a la mujer en nuestra institución?

Todas las participantes recibirán de regalo un ejemplar del libro "HISTORICAS: Movimientos feministas y de mujeres en Chile 1850-2020" Convoca Directorio Nacional y Comisión de Género y Diversidad Afectiva ANEIICH



**ANEFICH**

Asociación Nacional de Funcionarios del SII

