RELATOS
AHORA ES CON NOSOTRAS 8M

Comisión de Género y Diversidad

ANEIICH

Marzo 2022

ANEIICH
ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL SII

RELATOS
“AHORA ES CON NOSOTRAS” 8M

En el marco del Día Internacional de la Mujer 2022, en el que conmemoramos uno de los hitos más tristes e importantes de la lucha sindical femenina, que abrió las puertas para develar el conjunto de injusticias sociales en materia de género, hemos convocado a cada una de nuestras colegas a entregar su testimonio, compartir sus experiencias y hacer sonar su voz.

Relatos llega con la intención de abrir nuevos espacios, que nos ayuden a entender cómo viven y se sienten las mujeres en nuestra institución y qué brechas nos falta por identificar y abordar. Un paso para ir construyendo nuevas políticas tanto dentro de nuestra organización, el SII, nuestro entorno y el país.

La Comisión de Género y Diversidad, en conjunto con el Directorio Nacional ANEIICH, agradece desde ya la participación de cada una de ustedes: mujeres, colegas, compañeras y amigas, e invitamos a que cada vez más y más se unan a nuestras actividades, para que juntos y juntas hagamos de éste un lugar más igualitario, equitativo, justo y mejor.

Un Abrazo fraterno,

Felipe Canales Marchant
Presidente de la Comisión de Género y Diversidad

Patricia Ibarra Sánchez
Secretaria General ANEIICH

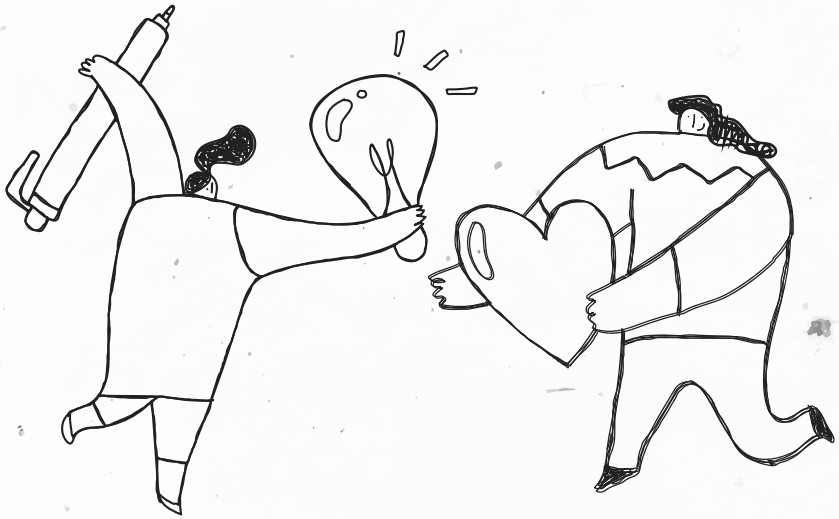
>>> ¿A quién te comiste para trabajar ahí?

Fue la respuesta del ahora ex jefe cuando renuncié para trabajar en el SII... lastimó, pero lo ignoré y abracé feliz el desafío de ser funcionaria pública, predispuesta en un mundo liderado por hombres. Gratamente me encontré en un ambiente de inclusión, protección, en proceso de deconstrucción. A pesar de ello, los micromachismos y rivalidad entre mujeres siguen presentes, es necesario educar a todos los funcionarios de nuestra organización para agilizar el proceso de entendimiento, sororidad y fraternidad, para que nunca nadie más piense como el que fue algún día mi jefe.

>>> Affidamento

A mi llegada al SII, el recibimiento fue áspero, por momentos hasta hostil, incluso por parte de mis compas féminas. De entrada, me hicieron saber su opinión sobre mi selección, ya se comentaba que probablemente había contado con la suerte de poseer la característica física del "Requisito Deseado". La competencia por destacar en un área abstracta, de prohibida sensibilidad, ayudó a la sobriedad, orgullo y personalidad para tomarme esas palabras con risas e ironías. Con todo, mi mayor orgullo fue lograr el Affidamento: la tutela que entre iguales se da, el compartir los sueños y proyectos propios con las otras, para hacer una causa común frente al poder patriarcal, el cual ha negado la unidad y el compartir entre mujeres con una educación misógina, en donde en lugar de crear alianzas, las mujeres se disputan las migajas del poder que los hombres y mujeres que controlan les arrojan.

>>> Paridad de género en jefaturas



Mi trayectoria dentro del Servicio me ha permitido crecer en conocimientos, aptitudes, responsabilidad, compromiso, trabajar en equipo.

Me proyecto seguir siendo un aporte, entregando como siempre mi compromiso y entrega al SII el cual tiene un prestigio Internacional.

¿Desafíos?

Lograr paridad de género dentro de cargos de jefaturas, tener más posiciones ocupadas por mujeres, seguir demostrando que merecemos ocupar un lugar dentro del SII.

Creo que se debe seguir capacitando a las funcionarias de nuestro servicio, para ser capaces de resolver problemas, enfocadas a mejorar las emociones, la gestión, liderazgo, actualizadas a los tiempos que estamos viviendo.

>>> Ambiente sano, de respeto y sin discriminación

He sido una luchadora, guerrera, y he ido siempre en la línea de acción en promover la igualdad, la equidad dentro del ambiente laboral, y libertad que permita un buen desarrollo laboral.

A futuro, que se fortalezca un ambiente sano, de respeto y sin discriminación, sobre todo en las edades superiores y diferentes generaciones; permitiendo una mayor participación laboral en el grupo sobre los 65 años, aportando conocimiento y experiencia.

El llamado ahora es para los hombres

A las mujeres históricamente se nos ha exigido desempeñar múltiples roles, no obstante, en la pandemia quedó en evidencia la inequidad en el trabajo doméstico y en la crianza, que repercutió en una mayor carga para las mujeres. Por lo tanto, el llamado ahora es para los hombres: asumir las labores del hogar en partes iguales, reflexionar con sus pares sobre sus responsabilidades y repudiar conductas machistas, en el mundo laboral evitar el "mansplaining" (no necesitamos que vuelvan a explicar con sus palabras lo que ya dijimos) y contribuir a la participación de sus colegas mujeres en reuniones y equipos de trabajo.

>>> Saludos y Mansplaining

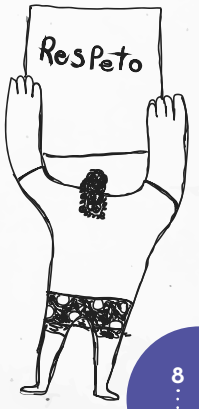
He experimentado en gran mayoría respeto por los colegas, pero debo decir que ha habido casos puntuales donde me he sentido incómoda, especialmente cuando llegaba el momento del saludo en la cara y podía sentir literalmente los labios del colega en mi mejilla, agradezco a la pandemia porque eso no vuelva a ocurrir. También el mansplaining por parte de mi jefatura, totalmente innecesario.

Me proyecto en un entorno con más libertades a la hora de proponer mejoras, no sentirse limitada por el rubro del servicio, dar la oportunidad de realizarse independientemente o implementar programas innovadores que tengan que ver con la salud mental de los funcionarios.

Considero los siguientes desafíos: compatibilidad trabajo-hogar para las madres, mantener un estado calmado en períodos de gran presión o estrés, ya que si bien nos pueden dar licencia, eventualmente nos juzgarán por tenerlas, esto desde mi experiencia. Ser respetada y reconocida por los logros por parte de las jefaturas y demás colegas.

Mayor espacio en cargos importantes, reconocer y premiar los logros para aquellas personas que además cumplen la labor de madres y siguen rindiendo en el trabajo. Ser madre es una labor importantísima y para toda la vida.

Más talleres para los colegas varones sobre acoso sexual, el mansplaining, respetar las opiniones, ser empático. Tener la posibilidad de teletrabajo cuando se esté con los niños enfermos o estemos mal por el período menstrual, lo cual nos deja muy sensibles y adoloridas, es un reto rendir con esos dolores.



Seguir desarrollándome profesionalmente

Ingresé al Servicio en el año 1997 como funcionaria a honorarios. Después de 8 años pasé a formar parte como funcionaria a contrata, comenzando como auxiliar, posteriormente administrativa, debido a mis estudios cuando se dio la posibilidad, ascendí a técnico. Mi permanencia en esta Institución, al menos para mí, ha sido satisfactoria ya que siempre he contado con gente a mi alrededor dispuesta a trabajar en equipo y he contado con el apoyo de mis jefaturas para poder seguir desarrollándome profesionalmente.

Como mujer igual a veces es complicado conllevar todas las responsabilidades, tanto de la oficina como con la casa y los niños, pero debo reconocer que con el tiempo se han ido mejorando muchos aspectos, dando facilidades para aquellas que cuentan con niños pequeños.

Sin embargo, es un gran desafío para una poder llegar a ocupar un cargo de jefatura o directiva, cuando se tiene niños, ya que es un factor que siento que afecta a la hora de ser calificada para dichos cargos, ya que se piensa que no se tendrá la misma disposición por considerar que son una distracción, lo que va en desmedro de la funcionaria.

Como funcionaria antigua me gustaría que ese hito sea eliminado, ya que como mujer tenemos los mismos derechos que cualquier otra persona, cuando uno se postula para cargos ya tiene claro todo lo que implica, por lo tanto, se hace consiente de las responsabilidades y obligaciones que tendremos.

>>> Que 20 años no es nada

"Que 20 años no es nada..." dice el tango, y qué absurdo se escucha cuando uno es adolescente o profesional joven.

Hoy con más de 2 décadas en el SII, me parece una verdad irrefutable. Aquí he conocido a colegas, quienes -con un tremendo esfuerzo emocional y físico- han logrado compatibilizar trabajo, hijos, casa, padres. Muchas veces, en una relación de desequilibrio con sus compañeros, quienes en esta sociedad machista no tenían el deber de llegar temprano a sus hogares para bañar a los niños, hacer las tareas escolares o simplemente la cena, generando una disparidad en la cantidad de horas post horario y, por ende, también disparidad en la evaluación de sus metas. Espero que como sociedad sigamos avanzando en la corresponsabilidad de los hogares, permitiendo eliminar las brechas también en lo laboral.

Desafíos

Capacitarse y luchar por sus anhelos profesionales, y en esa carrera, no perder la humanidad como el motor principal de su labor, además de la contención de las emociones de su entorno. Es común ver que, en la espiral de asumir nuevas responsabilidades, algunas colegas se van masculinizando en el sentido de imponerse por la violencia de sus palabras y no por la razón. Creo que la sensibilidad de los hombres les permite tratarse en un lenguaje rudo, pero espero no sea imitado por las mujeres, poniendo como bandera la igualdad de género.

He visto mujeres muy eficientes en su trabajo, superándose, pero con jefaturas que no apoyan ese desarrollo porque será la futura pérdida de esa fuerza laboral. Apoyo la creación de un reconocimiento anual a aquellas mujeres que han avanzado en su carrera profesional, estudiando y capacitándose para lograr sus sueños, y la difusión de los canales que tienen los gremios para apoyarlas.

Las Mujeres en el SII Según Cifras - Direcciones Regionales

	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		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
Total	2595	2376	4971	52,2	52,4	-0,2

Las Mujeres en el SII Según Cifras – Subdirecciones y Escalafones

	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
Total	2595	2376	4971	52,2	52,4	-0,2

Las Mujeres en el SII Según Cifras - Grados

	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
Total	2595	2376	4971	52,2	52,4	-0,2

¿CÓMO PUEDO DENUNCIAR UNA SITUACIÓN DE MALTRATO O ACOSO[1]?

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.

[1] Subdirección de Desarrollo de Personas, O.C. N° 14/2019

FRENA LA VIOLENCIA LABORAL

¿Necesitas orientación o mayor información?
escríbenos a aneiich@aneiich.cl

ANEIICH
ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL SII

¿Aún no tienes tu pañoleta ANEIICH – 8M?

Pídesela a tus dirigentes regionales

RELATOS
AHORA ES CON NOSOTRAS 8M