

Encuentro de Sensibilización en Género

Andrea Bentancor
Ministerio de Hacienda

29 de diciembre de 2014
Auditorio del Servicio Civil

Introducción

Objetivo General de la Reforma Tributaria

Que todos aporten, en su justa medida, para financiar los gastos necesarios que permitan un desarrollo sostenible del País.

Principales Aspectos de la Reforma Tributaria 2014

Power Point del SII, 2014

“..., los servicios públicos que forman parte de la administración tributaria están en un proceso de fortalecimiento institucional para enfrentar las nuevas tareas. El SII está incorporando 688 funcionarios a 2017, de los cuales 123 ya se encuentran en proceso de selección. A su vez, en enero se enviará al Congreso un proyecto de ley de fortalecimiento institucional, que contiene mejoras en la carrera funcionaria, en la estructura de escalafones e incentivos al retiro de sus funcionarios. La Aduana será fortalecida, contando con un aumento de dotación de 250 funcionarios, para incrementar su capacidad operativa y de fiscalización, de los cuales 44 están en proceso de selección. A la vez, puso en marcha un proceso para la renovación de su plataforma tecnológica, que también realiza la Tesorería. ...”

Ministro Alberto Arenas en Suplemento Negocios de La Tercera

Domingo 21 de Diciembre de 2014

Introducción

- Se busca incrementar capacidad operativa y de fiscalización de los servicios vinculados a la reforma. Y están en marcha procesos de renovación tecnológica.
- Para llevar adelante esos procesos se requiere incrementar el personal. Está previsto que SII contrate 688 personas, Aduana 242 y Tesorería 27, según información provista por los servicios.
- La contratación es de variados perfiles:
 - De SII contamos con información debido a que su proceso ha comenzado. Se contratarán: abogados/as, sectorialistas, gestores de riesgo, consultores/as RRHH, ingenieros en sistemas, administradores de bases de datos, desarrolladores software, otros informáticos, administrativos, auxiliares y fiscalizadores.
 - En el caso de Tesorería, se informa que se contratarán ingenieros/as vinculados a software, modelamiento de procesos, explotación de procesos, administradores de procesos, sistemas, bases de datos y otros tecnológicos, gestores de cobranza y coordinadores.
 - Hasta el 12 de diciembre Aduana se encontraba en etapa de diseño.

La Mesa

- Se trata de un esfuerzo significativo, donde la no discriminación no está garantizada.
- Realizar las contrataciones reduciendo cualquier sesgo discriminatorio -entre éstos el de género- debe ser un objetivo explícito de los servicios.
- En ese contexto, las Unidades de Género de SII, Aduana y Tesorería constituyen una Mesa para la revisión de los procesos de selección y reclutamiento con enfoque de género, buscando la no discriminación.
- Por su parte, el Servicio Civil participa de esta iniciativa aportando su conocimiento técnico, facilitando así a través de un acompañamiento durante los últimos meses de 2014 y los primeros de 2015 a los servicios.
- Apoya también la Coordinadora de Género del Ministerio de Hacienda.

Evidencia

- Existe evidencia internacional respecto a la presencia de sesgos en los procesos de reclutamiento y selección.
 - Algunos de los estudios internacionales disponibles sobre la materia reflejan la presencia de algunos **estereotipos de género**, que estarían incidiendo en los procesos de selección y reclutamiento.
 - También encuentran evidencia respecto a una penalización por **maternidad** en algunos procesos.
 - Un estudio encontró evidencia de discriminación en la contratación de personal de restaurantes.
 - Y los experimentos con “audiciones ciegas” en el caso de la contratación de músicos reflejan discriminación contra las mujeres.

Evidencia

- McKinsey and Company, a partir del estudio de lo hecho por empresas que incrementaron la participación de mujeres en sus equipos y en altos cargos, recomienda, entre otras medidas, adaptar los procesos de desarrollo de las personas, lo cual incluye el reclutamiento.

*“Asimismo, y ahora en cuanto al ámbito material en que puede ejercerse el derecho a la no discriminación, éste **no sólo** se refiere a las conductas ligadas al acceso al empleo (ofertas de trabajo y selección de personal) sino también a aquellas referidas al desarrollo de la relación laboral propiamente tal, es decir, a las condiciones de trabajo y a la causa de término de la misma.”*

ORD.: N° 3704/134

MAT.: Fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2º, del Código del Trabajo, referidos al *derecho a la no discriminación* en el ámbito laboral.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Constitución Política de la República, artículos 1º, inciso primero; 19, números 2 y 16; *Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación*, de 1958, (núm. 111), de la OIT, y la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en 1998; y Código del Trabajo, artículos 2º, 5º, inciso primero y artículo 154, inciso final.

Dirección del Trabajo

María Ester Feres

Desafío

- Los servicios tienen la oportunidad, en el marco de la Reforma Tributaria, de fortalecer sus capacidades en materia de reclutamiento y selección.
- Se requiere revisión, reflexión e implementación de medidas preventivas o correctivas en aquellas etapas que durante el análisis que estamos llevando a cabo cada servicio concluya que es recomendable fortalecer.
- El desafío es doble, porque también se debe revisar la participación de los privados –consultores/as, psicólogos, *head-hunters*, etc.- en el proceso.
- La acción de privados debe ser revisada en detenimiento:
 - Existe evidencia respecto a discriminación en el sector privado; los proveedores de servicios de reclutamiento y selección del sector públicos son los mismos. No existe certeza de que los sesgos – conscientes o inconscientes- y las posibles prácticas discriminatorias cambian de un cliente a otro.

Desafío

E: Después fui a otra entrevista, a otro lado, que también me preguntaron... claro me vieron la argolla, entonces ah, hace cuánto tiempo [que estás casada], ah un año, y las guaguas y ahí empieza como el... y obvio que no te van a decir jamás chao porque eres mujer y las guaguas, pero yo creo que sí afecta. Finalmente igual quedé, pero te lo preguntan.

RU: ¿Y cómo te lo preguntaron?

E: eh... ¿no te interesa tener guagua? Así cara de palo no más

RU: ¿y qué les dijiste?

E: que no... bueno, tampoco les iba a decir que sí aunque fuera, como que no... pero sí, cara de palo, al tiro...

ID29, F, 24 años, Candidata, Historiadora

...ellos [clientes] piensan que los hombres casados, o mujeres casadas, pueden ser más maduras.

ID1, M, 36 años, consultora RRHH, psicóloga

Rosario Undurraga R.
GÉNERO Y DESIGUALDADES

La inevitabilidad del género: Economía, Trabajo y Género

Senado, Santiago de Chile, 27 noviembre 2014

Personal disponible servicios

Tipo de contrato	Servicio de Impuestos Internos				Servicio Nacional de Aduanas				Tesorería General de la República			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	N° de personas	% del total	N° de personas	% del total	N° de personas	% del total	N° de personas	% del total	N° de personas	% del total	N° de personas	% del total
Dotación	2.043	98,9%	2.191	98,2%	1.014	97,1%	622	96,4%	911	94,6%	935	95,0%
Planta	1.147	55,5%	1.284	57,5%	584	55,9%	311	48,2%	353	36,7%	307	31,2%
Contrata	896	43,4%	907	40,6%	430	41,2%	311	48,2%	557	57,8%	628	63,8%
Honorario asimilado a grado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%
Fuera de Dotación	22	1,1%	41	1,8%	30	2,9%	23	3,6%	52	5,4%	49	5,0%
Honorarios	7	0,3%	9	0,4%	10	1,0%	3	0,5%	22	2,3%	11	1,1%
Reemplazo	3	0,1%	8	0,4%	5	0,5%	6	0,9%	12	1,2%	11	1,1%
Suplente	12	0,6%	24	1,1%	15	1,4%	14	2,2%	18	1,9%	27	2,7%
Total Personal Disponible	2.065	100,0%	2.232	100,0%	1.044	100,0%	645	100,0%	963	100,0%	984	100,0%

NOTA:

El personal de la dotación y fuera de dotación declarado en esta tabla corresponde a aquel en funciones al 30 de junio de 2014, según tipo de contrato vigente y conforme al cargo en ejercicio a dicha fecha.

Personal disponible

Total personal disponible			
Estamento	SII	Aduanas	TGR
Auxiliar	200	91	80
Administrativo	875	511	888
Técnico	328	240	206
Profesional	2642	743	621
Directivo no prof.	0	0	33
Directivo	252	104	119
Total	4.297	1.689	1.947

SII: 688
Aduana: 242
Tesorería: 27

Número de Mujeres				Número de Hombres			
Estamento	SII	Aduanas	TGR	Estamento	SII	Aduanas	TGR
Auxiliar	6	2	16	Auxiliar	194	89	64
Administrativo	523	213	500	Administrativo	352	298	388
Técnico	176	90	123	Técnico	152	150	83
Profesional	1446	310	292	Profesional	1196	433	329
Directivo no prof.	0	0	12	Directivo no prof.	0	0	21
Directivo	81	30	41	Directivo	171	74	78
Total	2.232	645	984	Total	2.065	1.044	963

Personal disponible

<i>Feminización</i>				
Estamento	SII	Aduanas	TGR	Gobierno
Auxiliar	3,0%	2,2%	20,0%	42,0%
Administrativo	59,8%	41,7%	56,3%	66,3%
Técnico	53,7%	37,5%	59,7%	64,4%
Profesional	54,7%	41,7%	47,0%	54,4%
Directivo no prof.	0,0%	0,0%	36,4%	32,7%
Directivo	32,1%	28,8%	34,5%	41,4%
Total	51,9%	38,2%	50,5%	57,5%

Personal disponible

	Personal que desempeña función profesional					Personal que desempeña función fiscalizadora				
	Grados	Hombres	Mujeres	Total		Grados	Hombres	Mujeres	Total	
Servicio de Impuestos Internos	5	32	20	52	38,5%	5				
	6	23	15	38	39,5%	6				
	7	28	22	50	44,0%	7				
	8	38	42	80	52,5%	8				
	9	50	47	97	48,5%	9				
	10	64	44	108	40,7%	10	90	68	158	43,0%
	11	64	61	125	48,8%	11	75	97	172	56,4%
	12	107	114	221	51,6%	12	95	139	234	59,4%
	13	39	46	85	54,1%	13	75	116	191	60,7%
	14	29	36	65	55,4%	14	57	103	160	64,4%
	15	17	28	45	62,2%	15	294	426	720	59,2%
	16	7	10	17	58,8%	16				
	Total	498	485	983	49,3%	Total	686	949	1.635	58,0%

Personal disponible

Servicio Nacional de Aduanas

Personal que desempeña función profesional

Grados	Hombres	Mujeres	Total	
5	11	4	15	26,7%
6	14	6	20	30,0%
7	8	6	14	42,9%
8	12	12	24	50,0%
9	13	18	31	58,1%
10	24	14	38	36,8%
11	38	24	62	38,7%
12	17	18	35	51,4%
13	15	11	26	42,3%
14	8	15	23	65,2%
15	47	44	91	48,4%
Total	207	172	379	45,4%

Personal que desempeña función fiscalizadora

Grados	Hombres	Mujeres	Total	
5				
6				
7				
8				
9				
10	16	11	27	40,7%
11	20	6	26	23,1%
12	31	15	46	32,6%
13	44	36	80	45,0%
14	40	26	66	39,4%
15	56	31	87	35,6%
Total	207	125	332	37,7%

Personal disponible

	Personal que desempeña función profesional					Personal que desempeña función fiscalizadora				
	Grados	Hombres	Mujeres	Total		Grados	Hombres	Mujeres	Total	
Tesorería General de la República	5	3	3	6	50,0%	5	-	-	-	
	6	6	3	9	33,3%	6	-	-	-	
	7	15	11	26	42,3%	7	-	-	-	
	8	32	12	44	27,3%	8	-	-	-	
	9	36	35	71	49,3%	9	-	-	-	
	10	34	32	66	48,5%	10	-	-	-	
	11	56	56	112	50,0%	11	-	-	-	
	12	53	37	90	41,1%	12	-	-	-	
	13	50	48	98	49,0%	13	-	-	-	
	14	11	11	22	50,0%	14	-	-	-	
	15	11	16	27	59,3%	15	-	-	-	
	16	2	8	10	80,0%	16	-	-	-	
	17		5	5	100,0%	17	-	-	-	
	Total		309	277	586	47,3%	Total	-	-	-