



Aniversario

BANCO CENTRAL
DEL URUGUAY

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género Año 2015

Montevideo, Febrero de 2017

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. METODOLOGÍA Y EJES DE ANÁLISIS.....	6
1. Metodología	6
2. Ejes de análisis	7
III. RASGOS INSTITUCIONALES DEL BANCO CENTRAL DEL URUGUAY	9
1. Estructura organizacional del BCU	9
2. Ámbitos de dirección y representación del BCU.....	9
IV. EJES DEL DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	11
Eje 1. Distribución sociodemográfica.....	11
1.1 Distribución del personal por sexo	11
1.2 Distribución del personal por sexo y perfil etario.....	12
1.3 Antigüedad laboral del personal según sexo.....	14
1.4 Media de antigüedad por grupo funcional según sexo.....	14
Eje 2. Nivel de entrada a la organización	15
2.1 Mecanismo de ingreso al BCU	15
2.2 Denominación de los cargos y lenguaje utilizado.....	16
2.3 Últimos ingresos al BCU	16
Eje 3. Cargos, funciones y competencias.....	17
3.1 Distribución del personal según grupo funcional	17
3.2 Distribución del personal según cargos de mando por sexo.....	21
Eje 4. Sistema de remuneraciones	22
4.1 Política salarial del BCU.....	22
4.2 Brechas salariales: remuneraciones bases y totales	23
4.3 Compensaciones: distribución según sexo y grupo funcional	24
Eje 5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y	
corresponsabilidad	26
5.1 Conciliación vida laboral y familiar	27
5.2 Ausentismo de hombres y mujeres	28



5.3 Tipos de licencia usufructuadas según sexo	28
Eje 6. Oportunidades de capacitación y desarrollo.....	30
6.1 Capacitación y formación	30
Eje 7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.....	32
Eje 8. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional ..	34
V. CONSIDERACIONES FINALES.....	36
VI. ANEXOS	38

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han llevado a cabo en el Uruguay una serie de políticas orientadas a un modelo de desarrollo productivo donde se promueve el avance de la equidad de género con el fin de lograr relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres en el plano laboral. Es en ese marco que en el año 2007 se aprobó la Ley 18.104 de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

En esa línea se desarrolla el Modelo de Calidad con Equidad de Género (INMUJERES – MIDES)¹, herramienta orientada a la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en la promoción del cambio organizacional. La metodología fue diseñada con el fin de lograr la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones y procedimientos planificados que apuntan a la transformación de las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos de una forma más justa.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la **equidad de género**: *“implica un trato equivalente para los trabajadores hombres y mujeres, acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato o un trato diferente, pero que sea considerado equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades”*².

Con el fin de determinar si existen inequidades de género que interfieran en el pleno aprovechamiento de las capacidades existentes en la organización, se plantea la elaboración de un **Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género** en el Banco Central del Uruguay (BCU) al 31 de diciembre del 2015, basado en el Modelo de Calidad con Equidad de Género referido.

El Objetivo General de este Diagnóstico es dar cuenta de la eventual existencia de sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como su desarrollo por parte de hombres y mujeres.

¹ INMUJERES, MIDES (2013) – “Modelo de Calidad con Equidad de Género”, Montevideo, Uruguay

² Guía para impulsar la equidad de género en las empresas, Acción RSE y SERNAM 2006, pág 10.



Como Objetivos Específicos, se busca determinar si existen brechas de género asociadas a dimensiones tales como oportunidades desiguales en el desarrollo profesional, espacios de segregación horizontal y vertical, así como estereotipos de género en las competencias, salarios y funciones. Por otro lado, se indaga si se presentan mecanismos de resistencia al enfoque de género en la organización.

II. METODOLOGÍA Y EJES DE ANÁLISIS

1. Metodología

Para la elaboración del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género se tomó como referencia la *Guía para la realización de Diagnósticos Organizacionales con Perspectiva de Género*.³ La misma es una herramienta para la gestión en las organizaciones y se enmarca, junto con otras, dentro de las acciones del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, implementado por INMUJERES (MIDES), en coordinación con la OPP y apoyado por PNUD y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM).

Para la gestión de la Calidad con Equidad de Género se deben establecer ciertas prácticas de mejora continua que explícitamente contemplen la transformación de las estructuras de trabajo y los modelos de gestión de recursos humanos en las organizaciones con el fin de la eliminación de las brechas de género y la promoción de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

Se entiende por *brechas de género* la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a recursos, el ejercicio de derechos y obligaciones, recompensas, espacios de poder - entre otros - presentes en la organización.

La finalidad de la *Guía* es ofrecer pautas para incorporar la perspectiva de género dentro de las organizaciones y para ello plantea una metodología de análisis orientada a conocer si las organizaciones brindan igualdad de oportunidades en varias dimensiones que hacen al desarrollo personal y profesional.

Siguiendo estos lineamientos, se plantea el análisis de indicadores de *Brechas de Género* en 8 ejes de investigación. Para ello se utilizaron técnicas de estudio y recolección de información cuantitativa (análisis de información, base de datos del personal, organigrama institucional, normativa) y cualitativa.

³ INMUJERES, MIDES (2011) - Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género, Montevideo, Uruguay e INMUJERES, MIDES (2013) – Modelo de “Calidad con Equidad de Género”, Montevideo, Uruguay

Los datos estadísticos básicos fueron recopilados y procesados por el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica del Banco Central del Uruguay.⁴

2. Ejes de análisis

A continuación se detallan de forma teórica los ocho ejes de análisis sobre los cuales se elabora el presente diagnóstico:

EJES DE ANÁLISIS	OBJETIVO
1. Distribución sociodemográfica	Conocer la distribución de hombres y mujeres en la estructura de la organización así como su comportamiento respecto a variables básicas de interés como edad y antigüedad.
2. Nivel de entrada a la organización	Determinar si existen prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que generen oportunidades y resultados desiguales para hombres y mujeres; ya que de no ser revertidas producen y reproducen brechas de género.
3. Cargos, funciones y competencias	Determinar si existen brechas de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de personal para cargos de mayor jerarquía con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso a las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.
4. Sistema de remuneraciones	Determinar si existen brechas de género presentes en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios.
5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad	Determinar si existen acciones o políticas relativas a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral-familiar.
6. Oportunidades de capacitación y desarrollo	Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades del personal relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a su personal a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la

⁴ La Sra. Soledad Piedra en intercambio con el personal de dicho Departamento, como parte de su monografía final de grado en la Licenciatura en Sociología de la UDELAR, realizó un análisis de la información, doce entrevistas y la redacción de un documento preliminar.



Aniversario

**BANCO CENTRAL
DEL URUGUAY**

	formación de mujeres y hombres según sus necesidades de desarrollo personal- profesional.
7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género	Analizar los mecanismos que implementa la empresa para evitar situaciones de hostigamiento sexual con el fin de brindar las garantías a todo el personal para denunciar estas situaciones.
8. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional	Determinar si existen valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género o generen violencia de género a fin de trabajar para su transformación.

III. RASGOS INSTITUCIONALES DEL BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

1. Estructura organizacional del BCU

La estructura organizacional está conformada por su Directorio, 10 Líneas de Reporte al mismo (8 líneas Gerenciales y 2 jefaturas de Departamento) y los Comités de Dirección:



La dirección del Banco está a cargo del Directorio, quien es responsable por la política y la administración general de la Institución, integrado por tres miembros (Presidente, Vicepresidente y Director), designados conforme al artículo 187 de la Constitución de la República.

El funcionamiento administrativo del Banco está regido por un Reglamento General, el cual comprende todos los aspectos relativos a la organización administrativa de la Institución y a sus atribuciones, como también a las diversas funciones y deberes del personal de mayor jerarquía del Ente y de las diferentes divisiones administrativas.

2. Ámbitos de dirección y representación del BCU

El Gobierno Corporativo es aquel sistema de decisión y control a través del cual las instituciones son dirigidas, monitoreadas y controladas e incluye a la Dirección, a la Alta Gerencia y a los



distintos mecanismos de control como son la Auditoría Interna, la Auditoría Externa y Comité de Auditoría.

Las diez Líneas de Reporte (LR) que reportan directamente a Directorio son: Asesoría Económica, Asesoría Jurídica, Auditoría Interna-Inspección General, Departamento de Comunicación Institucional, Oficial de Cumplimiento, Planificación y Gestión Estratégica, Política Económica y Mercados, Secretaría General, Servicios Institucionales y Superintendencia de Servicios Financieros. De los jefes de las Líneas de Reporte, 5 son hombres y 5 son mujeres.

El **Comité Ejecutivo de Dirección (CED)**, es un equipo integrado por los Gerentes de las Líneas de Reporte, quien asesora al Directorio en la definición de políticas y estrategias en temas institucionales de gestión transversal. Corresponde al CED coordinar la planificación y gestión estratégica del Banco en su conjunto, proponiendo las líneas de acción del Plan Estratégico Institucional y las Iniciativas Estratégicas anuales, indicando la priorización, el presupuesto involucrado y la reasignación de recursos para asegurar el logro de las mismas en consonancia con los cometidos de la Institución. Junto con el Directorio, el CED conforma el **Comité de Dirección Estratégica (CDE)** cuyo cometido principal es actuar como órgano de coordinación y reflexión en todos los asuntos transversales de carácter estratégico.

El Gobierno Corporativo se completa con la existencia de una serie de Comités con responsabilidades operativas específicas: Comité de Auditoría, Comité de Políticas de Administración de Reservas, Comité de Política Monetaria, Comité de Regulación y Supervisión y Comité Interno de Estabilidad Financiera.

IV. EJES DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Eje 1. Distribución sociodemográfica

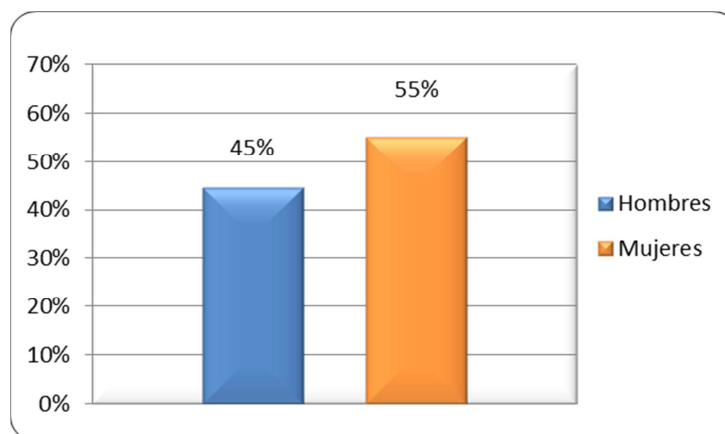
Este análisis busca conocer la distribución de hombres y mujeres en la estructura de la organización así como su comportamiento respecto a variables básicas de interés como edad y antigüedad.

1.1 Distribución del personal por sexo

El porcentaje de hombres y mujeres que emplea una organización permite relevar el grado de representación de cada género con el fin de evidenciar si alguno está por debajo de lo que se denomina “masa crítica”, esto es, la capacidad de un colectivo en situación desfavorable frente a otro dominante de lograr establecer una relación de equidad. Se considera que una masa crítica de un género se logra cuando ésta alcanza al menos el 30 - 35% de la población⁵.

La dotación de personal del BCU al 31 de diciembre del 2015 asciende a 592 personas de los cuales 327 son mujeres (55%) y 265 hombres (45%)⁶:

Gráfico 1. Distribución del personal



En el BCU el porcentaje de mujeres es superior al de hombres en 10 puntos porcentuales, superando la “masa crítica” referida. Por tanto la distribución del personal contempla que ninguno de los géneros se encuentre por debajo de la misma.

⁵ Guía para el diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género - INMUJERES

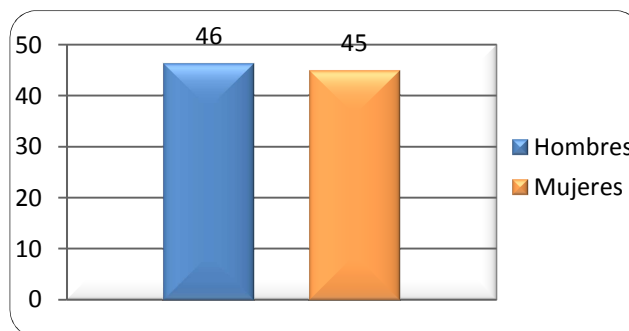
⁶ Incluye al Directorio

1.2 Distribución del personal por sexo y perfil etario

Conocer la edad de las personas permite una aproximación a la etapa del ciclo de vida en que se encuentran hombres y mujeres en la organización, lo que da cuenta de aspiraciones y necesidades específicas en cuanto a la vida familiar, desarrollo profesional y económico relevante para un análisis desde la perspectiva de género.

En el caso del BCU, existe paridad en el promedio de edad de hombres y mujeres:

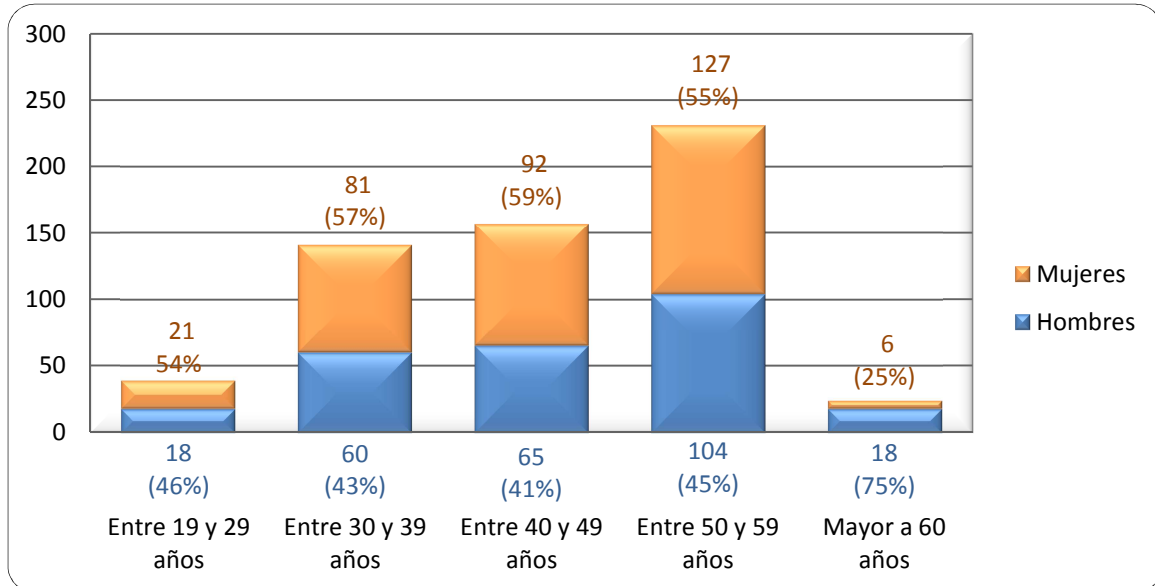
Gráfico 2. Promedio de edad (años)



El 50% del personal se encuentra entre los 30 y 49 años de edad y la franja etaria que alcanza mayor participación es la que va de los 50 a 59 años con un 39%.

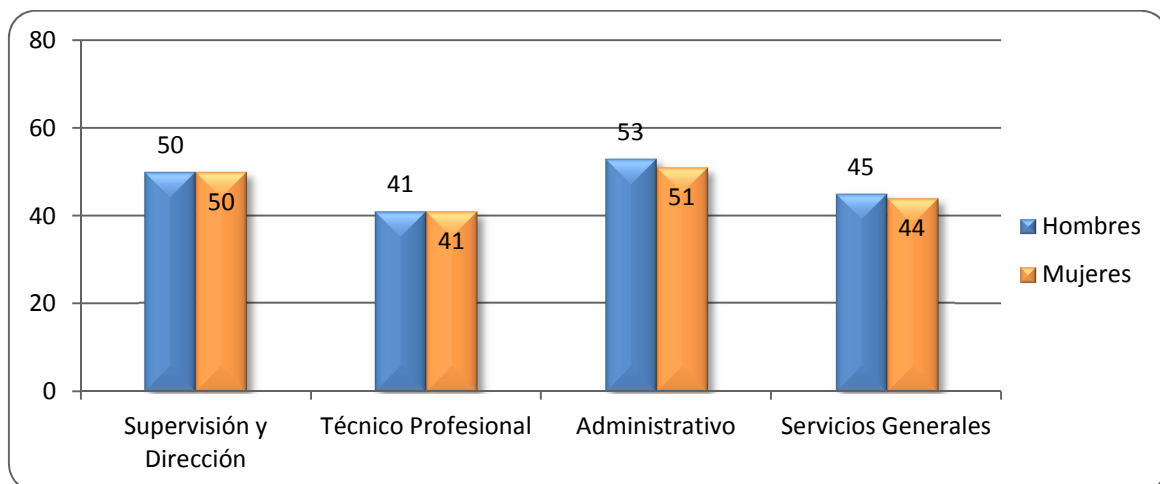
En todas las franjas etarias el porcentaje de mujeres es mayor a la de hombres por más de 8 puntos porcentuales, excepto en la franja de los mayores de 60 años donde los hombres son mayoría (es la franja que tiene menor cantidad de personas, representando sólo el 4% de la dotación total). De quienes tienen entre 30 y 39 años de edad, el 57% son mujeres y de los que van de 40 a 49 años, las mujeres alcanzan el 59%:

Gráfico 3. Distribución del personal por perfil etario



Si consideramos un análisis desde la perspectiva de los Grupos Funcionales⁷ (Supervisión y Dirección, Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales), el que cuenta con el promedio de edad más bajo es el Técnico Profesional, mientras que el grupo Administrativo es el de mayor promedio. Al interior de cada grupo no se visualizan diferencias significativas entre el promedio de edad de hombres y mujeres:

Gráfico 4. Promedio de edad por grupo funcional (años)



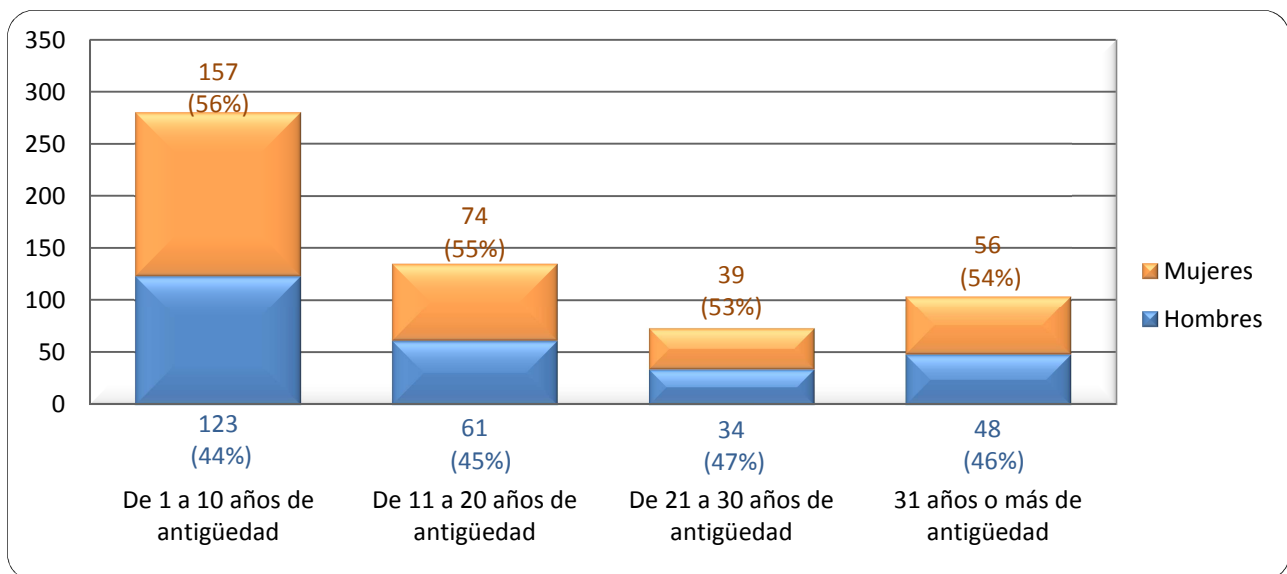
⁷ Ver descripción de grupos funcionales en el punto 1) de los Anexos

1.3 Antigüedad laboral del personal según sexo

El análisis de este dato puede revelar diferencias en la incorporación de mujeres y hombres a la organización. Si la incorporación de la mujer se realiza en forma tardía en comparación a los hombres, las puede colocar como grupo en desventaja respecto a la experiencia y recursos acumulados en la organización.

La antigüedad promedio en la Institución es de 15 años tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. En todas las franjas las mujeres tienen mayor representación, con una estructura similar a la general:

Grafico 5. Distribución del personal por años de antigüedad

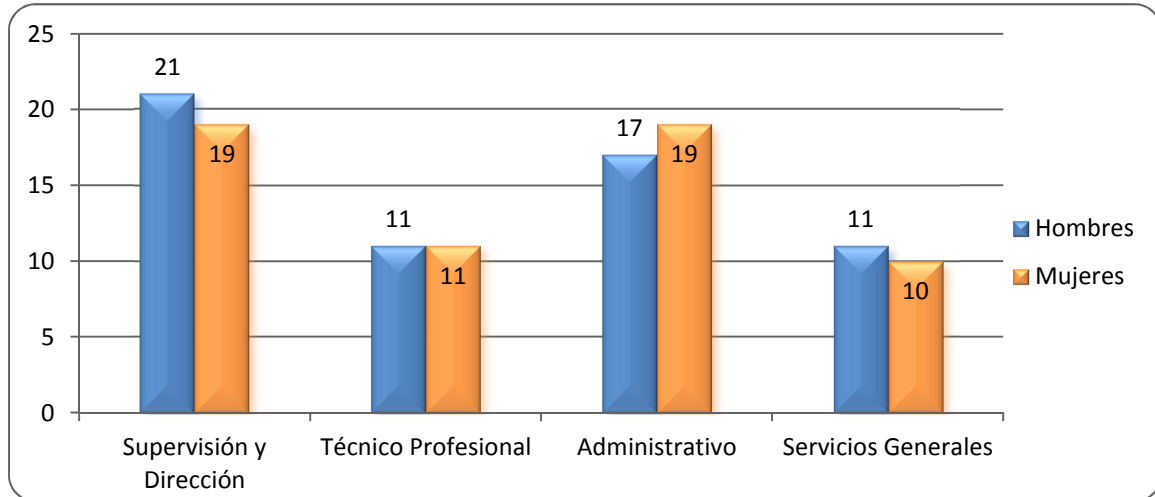


1.4 Media de antigüedad por grupo funcional según sexo

Estos datos pueden revelar diferencias en las dinámicas de incorporación de hombres y mujeres a la organización. Dependiendo de la historia de la organización, puede suceder que las mujeres accedieran a determinados cargos jerárquicos o funciones de forma más reciente que los hombres, lo cual las puede colocar en desventaja con relación a los hombres.

En el BCU al interior de cada grupo funcional no existe diferencia sustancial en el promedio de años de antigüedad laboral entre hombres y mujeres. Los grupos funcionales Técnico Profesional y Servicios Generales son los que tienen menor promedio de años de antigüedad.

Gráfico 6. Promedio de años de antigüedad laboral por grupo funcional



Eje 2. Nivel de entrada a la organización

Este relevamiento busca identificar las prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes en los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal que pudieran generar oportunidades y resultados desiguales para hombres y mujeres.

2.1 Mecanismo de ingreso al BCU

De acuerdo al Estatuto del Funcionario el ingreso del personal a los distintos grupos funcionales se realiza mediante concursos de oposición, méritos y antecedentes. El Directorio del Banco es quien reglamenta lo relacionado con la selección del personal

Los llamados a concurso externo son publicados en el sitio web de la Institución, detallándose el perfil del cargo, instructivo de postulación, bases del concurso, formulario de postulación y de relación de méritos y antecedentes.

Los tribunales de los concursos se componen de cuatro miembros: un Presidente y un Titular en representación de la Institución (también se designa un suplente), un representante del personal y un representante sindical (quien tiene voz pero no tiene voto). Los representantes tanto del personal como sindical, consolidan la garantía del proceso concursal y su transparencia.

Las pruebas de conocimiento/aptitud que se fijan para cada perfil se realizan de forma anónima y son codificadas de forma tal que no se puedan individualizar. Una vez que el tribunal define el fallo del concurso, promueve el ganador con la lista de prelación y quien lo homologa y designa es el Directorio.

Este mecanismo de ingreso y ascenso otorga garantías específicas para la no discriminación de las personas. La metodología particular utilizada para el proceso de reclutamiento y selección de personal a través de las instancias establecidas por reglamento, es equitativa desde el punto de vista del género.

2.2 Denominación de los cargos y lenguaje utilizado

Se debe mencionar la importancia del lenguaje ya que éste determina la visión que tiene una colectividad del mundo. En el caso del BCU, se observa la intención de utilizar lenguaje neutro (por ejemplo al realizar la publicación de llamados se convoca a “*aspirantes*”) aunque en la descripción de cargos o perfiles existiría margen para profundizar la utilización del lenguaje inclusivo.

La Institución cuenta con un Departamento de Comunicación Institucional (DCI) el cual reporta directamente al Directorio, con el cometido entre otros, del asesoramiento y ejecución de la comunicación interna y externa de la Institución. A la hora de realizar las publicaciones se tiene especial cuidado en el uso del lenguaje, utilizándolo de una forma neutra.

2.3 Últimos ingresos al BCU

Los llamados a concurso externo del año 2015 fueron solamente en el grupo funcional Técnico Profesional y el 72% de quienes se postularon fueron mujeres. Dado que los ingresos de estas postulaciones se efectivizan en el año 2016 se concluye que no se producen ingresos de personal durante el año 2015.

Por otra parte, a los llamados a concursos internos del año 2015 se postularon en su mayoría mujeres (58%). En los ascensos se mantiene la relación entre hombres y mujeres ya que el 61% de los cargos fueron ocupados por mujeres. Estas proporciones sugieren que los mecanismos de reclutamiento y selección son efectivos para prevenir la discriminación de género y posibilitar el aprovechamiento de los mejores talentos en cada cargo.

Eje 3. Cargos, funciones y competencias

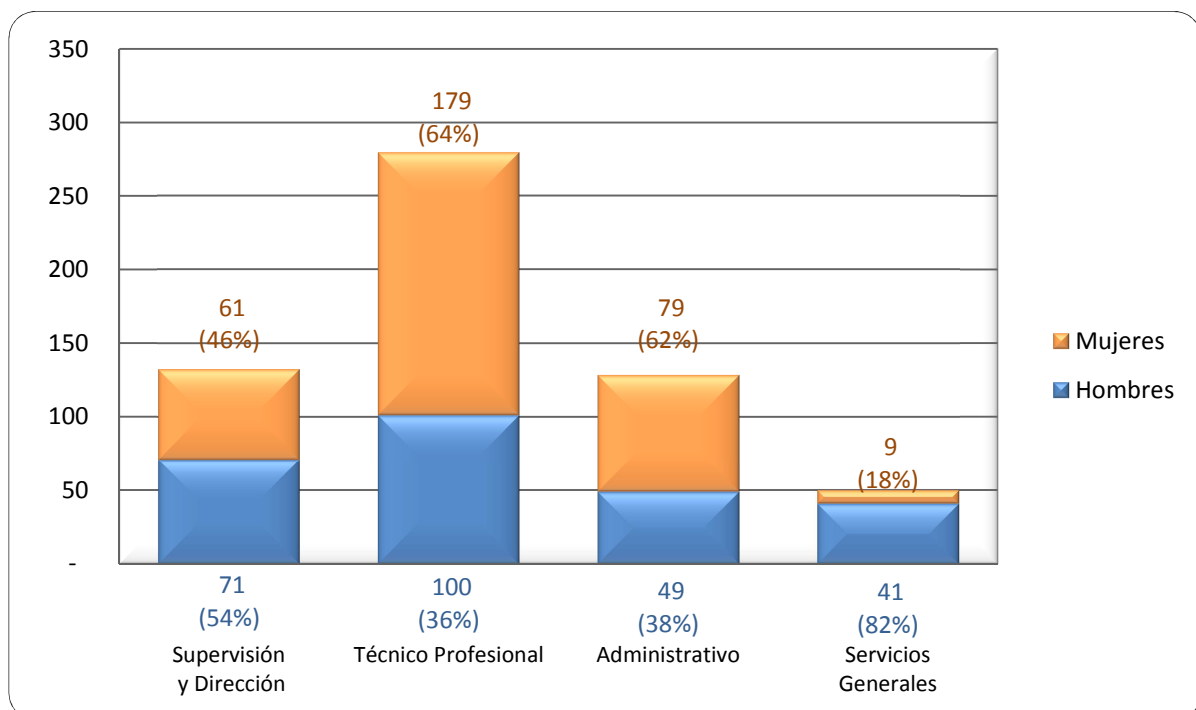
El objetivo es identificar las brechas de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de personal para cargos de mayor jerarquía, con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso de las personas más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.

3.1 Distribución del personal según grupo funcional

Este análisis permite conocer cómo se distribuyen hombres y mujeres en los diferentes grupos funcionales. Da cuenta de la posible segregación horizontal, que refiere a la concentración de ciertos grupos en determinadas ocupaciones y familias profesionales.

La distribución del personal por grupo funcional muestra la existencia de alta feminización en los grupos Técnico Profesional (el de mayor tamaño en la Institución) y Administrativo, y una alta masculinización en Servicios Generales (que involucra tareas de mantenimiento, seguridad y vigilancia).

Gráfico 7. Distribución de hombres y mujeres por grupo funcional

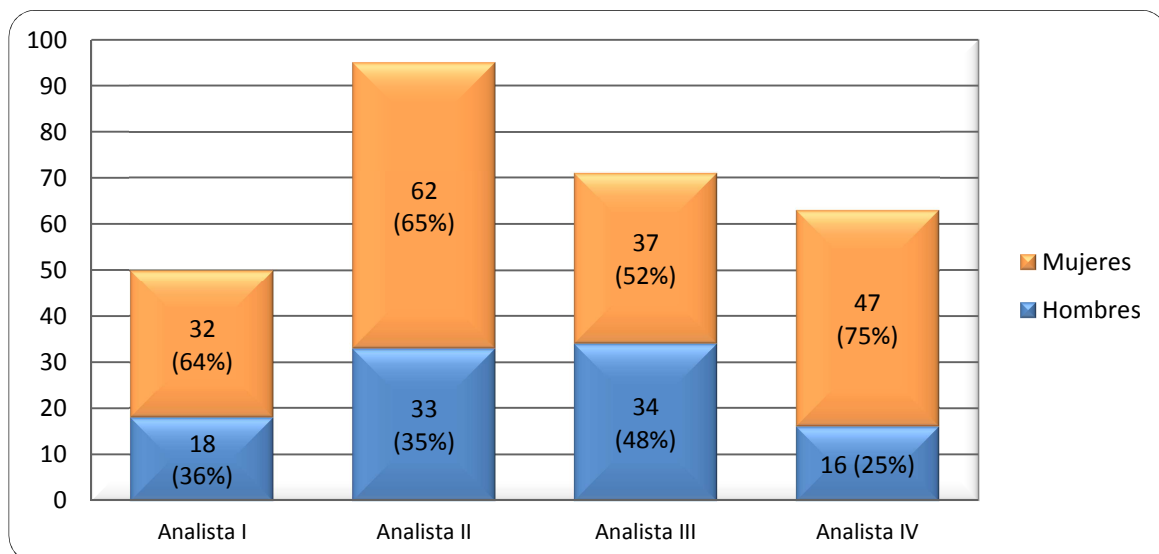


La particularidad del grupo funcional de Supervisión y Dirección se analiza en el apartado siguiente (3.2). Respecto a los restantes grupos funcionales, amerita realizar las siguientes puntualizaciones:

Grupo funcional Técnico Profesional:

En este grupo hay un predominio de las mujeres en todos los niveles. Se evidencia una alta feminización en aquellas profesiones que el BCU recluta mayoritariamente (Contadores y Economistas)⁸ Para tener como referencia, el porcentaje de egresados de esas carreras en la Universidad de la República en el año 2015 fue de un 60% de mujeres, lo que contribuye a explicar su mayor postulación a los llamados a concursos y su posterior ingreso al banco.

Gráfico 8. Distribución de hombres y mujeres - grupo funcional Técnico Profesional

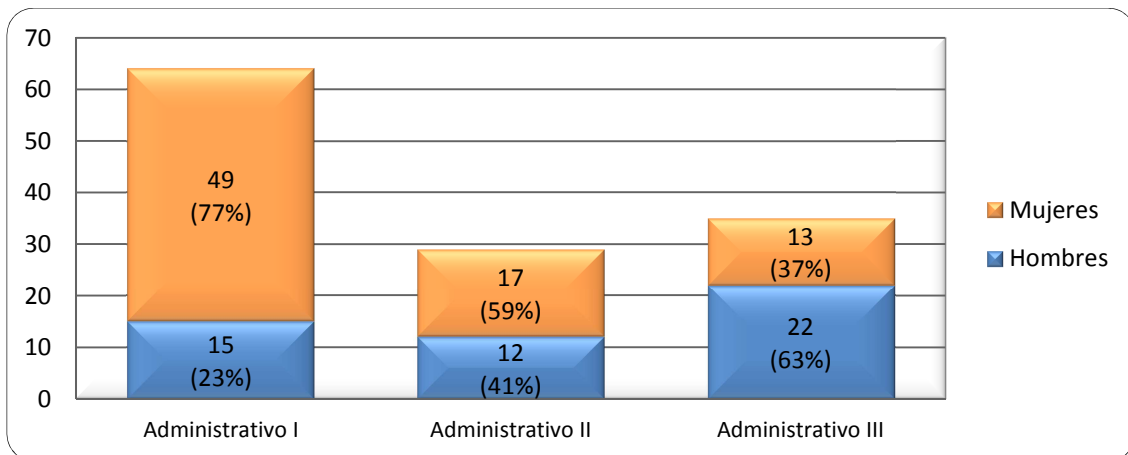


Grupo funcional Administrativo:

En este caso también hay un claro predominio de las mujeres. Hay una población demográficamente femenina en la categoría Administrativo I (que es la de mayor jerarquía):

⁸ Ver cantidad de personas por sexo según las diferentes profesiones en punto 2) de los Anexos

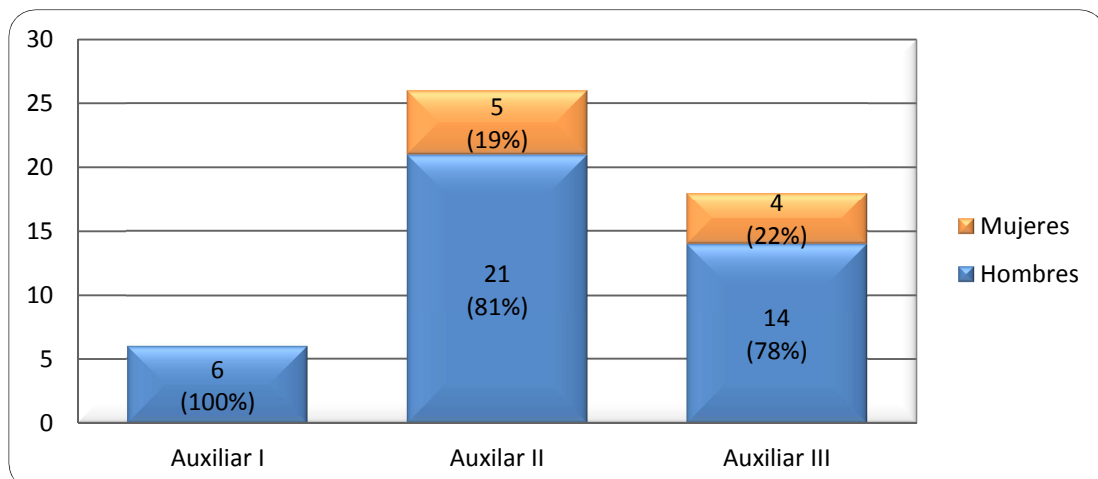
Gráfico 9. Distribución de hombres y mujeres - grupo funcional Administrativo



Grupo funcional de Servicios Generales:

Se trata del grupo funcional que tiene menor dotación. Hay ausencia de mujeres en la categoría Auxiliar de Servicio I y una escasa presencia en las categorías II y III. Históricamente fue un área altamente masculinizada por el tipo de tareas que involucra, reflejando los estereotipos de género que predominan en la sociedad:

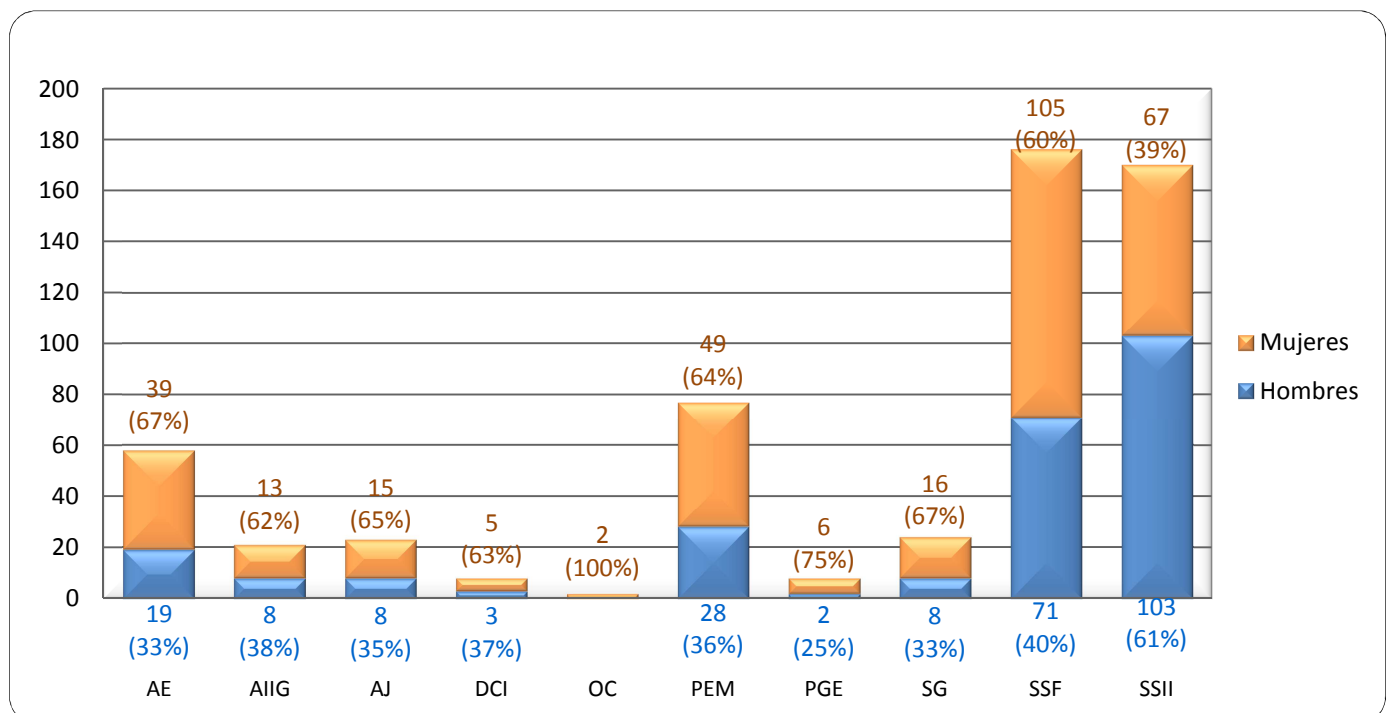
Gráfico 10. Distribución de hombres y mujeres - grupo funcional Servicios Generales



Los nuevos ingresos de personal femenino que se han producido en los últimos años, evidencian un cambio importante respecto a los estereotipos referidos. En este sentido, luego del ingreso de las primeras mujeres al área de seguridad hace más de 10 años, se realizaron cambios al reglamento de uniformes (para contemplar la compra para el personal femenino) y a nivel de infraestructura (diseño de los vestuarios). Estas medidas apuntan a promover la inclusión de las mujeres en este grupo funcional, a pesar de los sesgos sociales existentes respecto a este tipo específico de tareas.

En otro orden, el gráfico siguiente muestra la distribución del personal por Línea de Reporte según sexo. En todas ellas el personal femenino supera ampliamente al masculino, salvo en Servicios Institucionales donde la dotación es mayoritariamente masculina (61%). Esto está relacionado con la presencia en esa Línea de Reporte, de Auxiliares de Servicio pertenecientes al grupo funcional de Servicios Generales que, como se mostró precedentemente, en su mayoría son hombres.

Gráfico 11. Distribución de hombres y mujeres por Línea de Reporte⁹



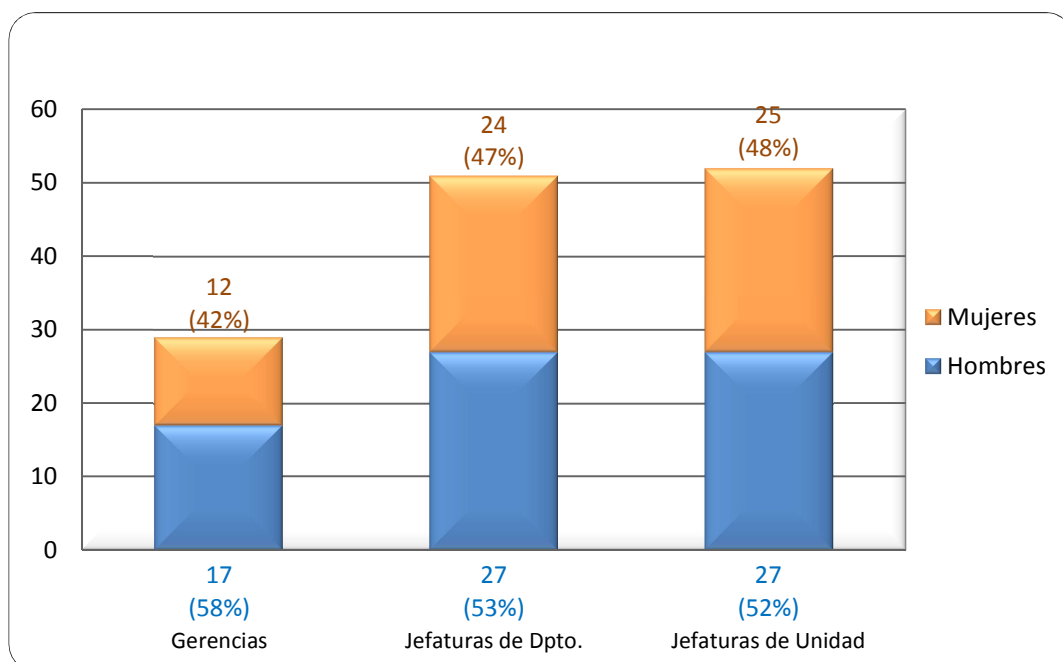
⁹ No incluye personal con reserva de cargo o en comisión en otros organismos.

3.2 Distribución del personal según cargos de mando por sexo

Desde el punto de vista teórico una segregación vertical se da cuando ciertos grupos se concentran en puestos de baja responsabilidad y se manifiesta en la existencia de un “*techo de cristal*” que actúa como una barrera invisible que les impide acceder a cargos directivos. Típicamente se corresponde con la escasa presencia de mujeres en los altos niveles de las pirámides organizacionales, producto de múltiples variables como por ejemplo, menores oportunidades de formación continua o mayores dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral, factores que son abordados más adelante en el presente informe.

En el BCU, al interior del grupo funcional Supervisión y Dirección (Jefaturas y Gerencias) la presencia total de mujeres es del 46%.

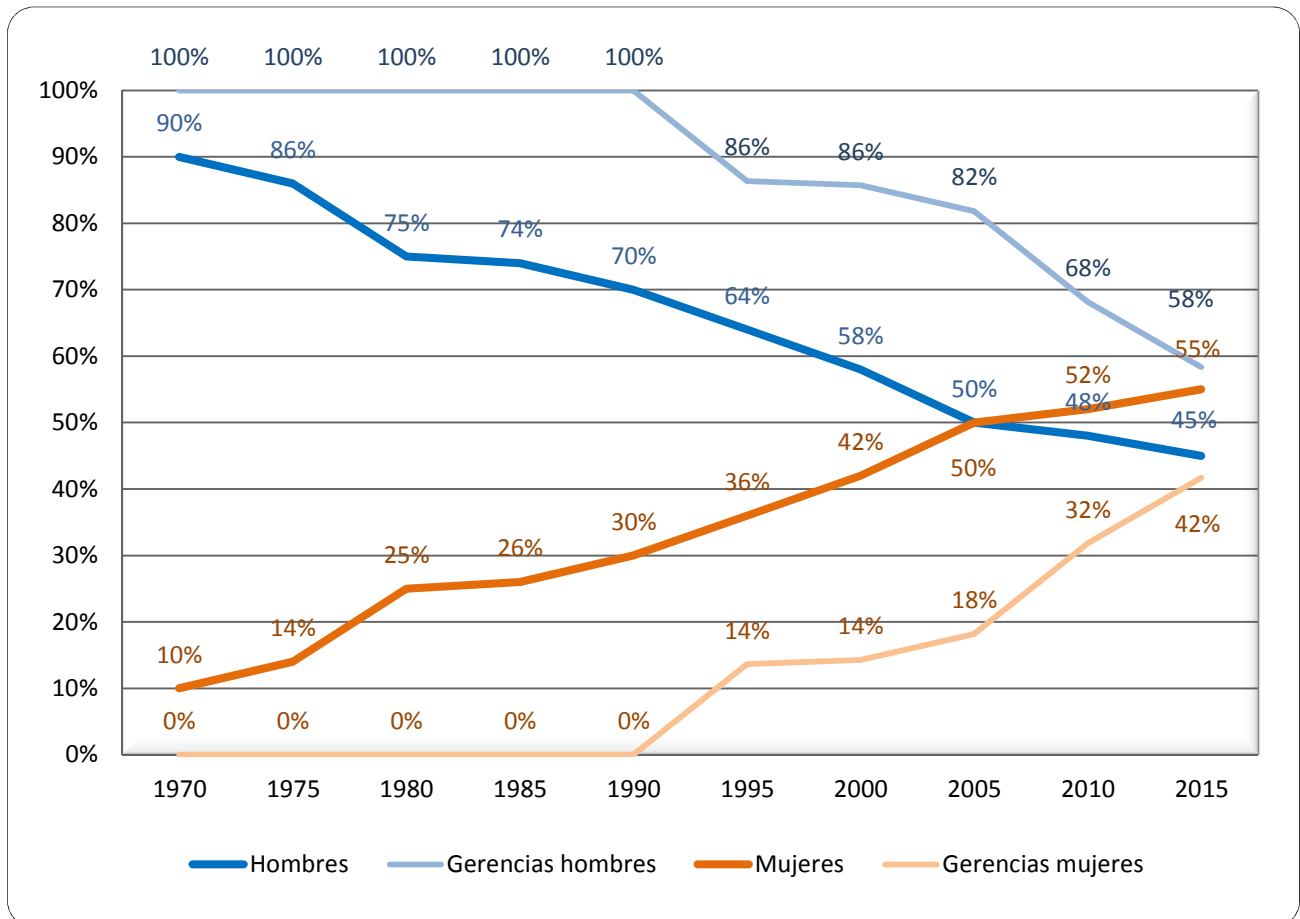
Gráfico 12. Distribución de hombres y mujeres - grupo funcional Supervisión y Dirección



Esta situación se relaciona con la evolución de la óptica de género en el Banco (con una muy alta masculinización hasta la década de los 80), que retrasó la carrera de las mujeres y por consiguiente, su acceso a puestos de mayor responsabilidad. Aun así, se destaca que la presencia de las mujeres en las gerencias aumenta sostenidamente desde el año 1995, cuando se incorporan por primera vez a

dichos cargos, hasta llegar actualmente a una participación del 42%. El incremento sustancial se da a partir de 2005:

Gráfico 13. Evolución de la dotación general y cargos gerenciales



Dada la dinámica de la composición por género desde la creación de la Institución, no parece metodológicamente adecuado evaluar la eventual presencia de un “techo de cristal” comparando simplemente la proporción por sexo de jefes con la del total del personal en el mismo momento. Considerando que para acceder a cargos gerenciales se requiere un tiempo prudencial revistando en los cuadros funcionales del Banco, la comparación debe hacerse con relación a la estructura por género de varios años atrás. La proporción de gerentes actuales debería estar reflejando la estructura de, por ejemplo, quince años atrás. Y eso parece ser lo que ocurre en la Institución, dado que el 42% de mujeres gerentes en 2015 se corresponde con el 42% de mujeres funcionarias en 2000.

Eje 4. Sistema de remuneraciones

Esta perspectiva busca determinar si existen brechas de género presentes en los criterios de asignación de salarios, incentivos, prestaciones y beneficios.

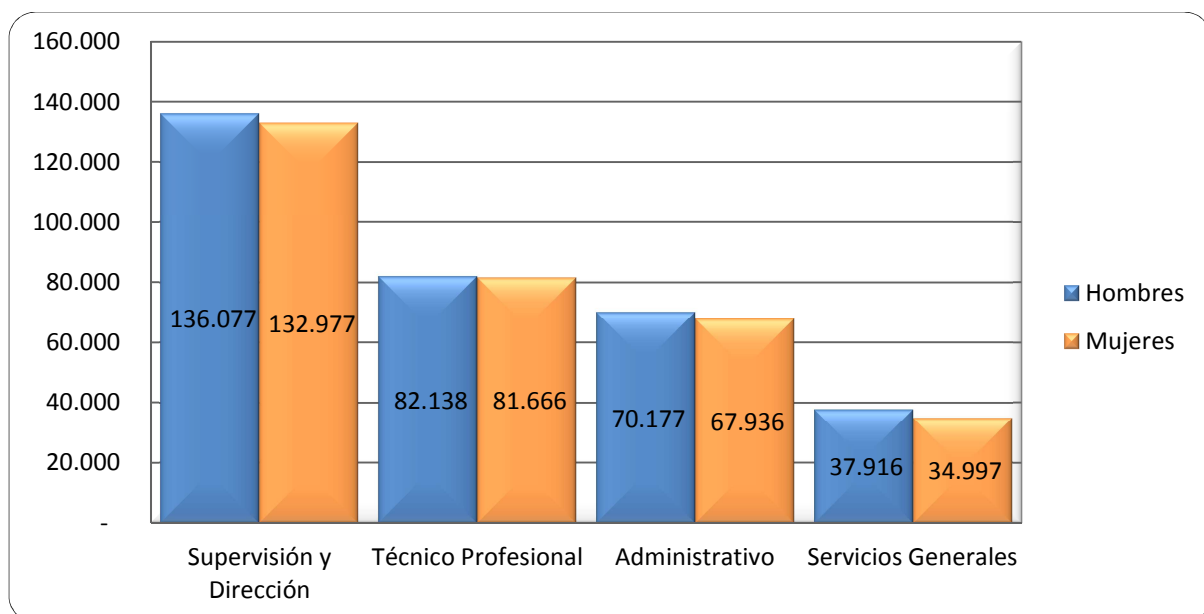
4.1 Política salarial del BCU

El análisis de las remuneraciones fue realizado tomando en cuenta el sueldo nominal en pesos uruguayos al 31 de diciembre de 2015. Para el promedio de remuneraciones no se consideró a quienes se encontraban desempeñando funciones fuera del BCU a la fecha antes mencionada.

La política salarial vigente en el BCU se rige por el Decreto Nro. 328/013 en el cual se aprueban las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto de Recursos, Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco, vigente a partir del primero de enero de 2014.¹⁰

En términos generales, no se visualizan diferencias significativas entre el promedio de las remuneraciones totales de hombres y mujeres según los diferentes grupos funcionales:

Grafico 14. Promedio de remuneraciones (Sueldo Total – \$ uruguayos) por grupo funcional



¹⁰ Ver descripción de Escala Patrón Única (EPU) en punto 3) de los Anexos

4.2 Brechas salariales: remuneraciones bases y totales

Aquí se analizan las remuneraciones bases y remuneraciones totales (incluyen las compensaciones adicionales) que percibe el personal.

Si se tiene en cuenta el promedio total de remuneraciones base de hombres y mujeres, la diferencia entre ambos es del 1%. Si bien esta diferencia aumenta a un 3% a favor de los hombres cuando se compara el promedio del sueldo total nominal (sueldo base más compensaciones), no se la considera significativa. Tampoco surgen diferencias entre el promedio de remuneraciones totales de hombres y mujeres en la mayoría de los grupos funcionales:

<i>Comparación porcentual de remuneraciones promedio de las mujeres en relación a la de los hombres</i>		
Grupo Funcional	Comparación (Sueldo Base)	Comparación (Sueldo Total)
Supervisión y Dirección	97%	96%
Técnico Profesional	101%	100%
Administrativo	96%	96%
Servicios Generales	92%	88%
Total	99%	97%

El grupo que presenta mayor brecha salarial¹¹ tomando en cuenta el sueldo total (remuneración base más compensaciones) es el de Servicios Generales con una diferencia del 12%. Si se tiene en cuenta solamente el sueldo base, la diferencia entre el promedio de remuneraciones según sexo baja a 8%.

En cierta medida esta disparidad se corresponde con el hecho de que el grupo funcional Servicios Generales contó históricamente con una mayor proporción de hombres y como consecuencia cuentan con mayor antigüedad laboral. Esto implica que por el régimen de “Corrimiento de Grado”¹² alcanzan a lo largo del tiempo un grado EPU mayor que las mujeres, lo que sumado a las partidas adicionales, aumenta las diferencias entre las remuneraciones de unos y otras, en este grupo

¹¹ La brecha salarial representa los puntos porcentuales que le faltan al ingreso promedio de las mujeres para alcanzar el de los hombres (1 - Remuneración promedio mujeres/Remuneración promedio hombres *100)

¹² Las remuneraciones en los grupos funcionales Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales, prevé una política de “Corrimiento de Grado” asociada a los años de antigüedad en el cargo. Esto implica que el personal podrá acceder a un grado adicional de la escala EPU, siempre que cuenten con una evaluación de desempeño favorable

funcional en particular. Corresponde tener presente que este grupo funcional es el que recibe menor remuneración, de acuerdo a los grados EPU asociados.

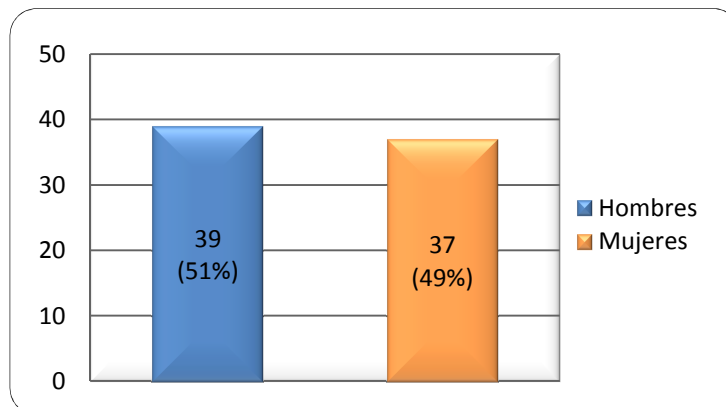
4.3 Compensaciones: distribución según sexo y grupo funcional

Analizar la distribución de las compensaciones puede dar cuenta de sesgos de género en su asignación, las que se suman al sueldo base. Para ello se debe analizar el promedio de las prestaciones acumuladas según sexo.

Como compensaciones significativas el personal del BCU recibe un 35% adicional del sueldo base por la extensión horaria y la dedicación total.

Por otro lado, el BCU abona a su personal una compensación a quienes hayan obtenido el título de Master o Doctorado (un total de 76 personas). Esta compensación la reciben quienes se encuentran en el grupo funcional Técnico Profesional y Supervisión y Dirección, y no se visualizan disparidades en este eje de análisis:

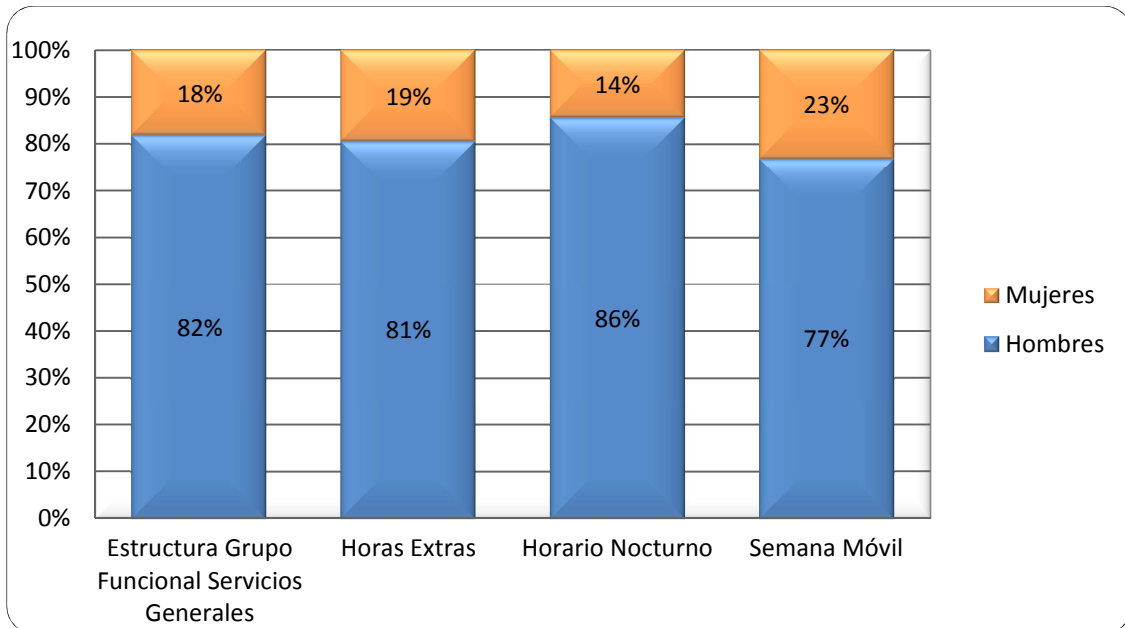
Gráfico 15. Distribución de las compensaciones por Doctorado y Maestría



En lo que tiene que ver con las partidas adicionales de horas extras, horario nocturno y semana móvil, las mismas están previstas para el grupo funcional Servicios Generales. La magnitud de horas extras de la Institución es insignificante. Al personal que realiza tareas de seguridad, mantenimiento y conserjería se le pueden fijar semanas laborales móviles, por las que perciben una compensación mensual del 20% de las remuneraciones personales de carácter permanente. Por otro lado, los que cumplen tareas entre las 22:00 y las 06:00 horas perciben una compensación mensual

equivalente al 30% de dichas remuneraciones. La distribución de las compensaciones entre hombres y mujeres acompaña básicamente la proporción de género en este grupo funcional:

Gráfico 16. Distribución de las compensaciones - grupo funcional Servicios Generales



Las partidas por Horas Extras y Semana Móvil son percibidas por mujeres en una proporción superior a su participación en el grupo, mientras que esta relación se invierte en la partida Horario Nocturno. Esto se corresponde típicamente con el estereotipo social que asocia la tarea de vigilancia nocturna al rol masculino. Sin embargo, con el ingreso de mujeres jóvenes últimamente a este grupo funcional y el plan de carrera, la situación tenderá a irse atenuando en los próximos años.

Eje 5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad

En este eje se pretende identificar las acciones o políticas de la empresa relativas a la promoción de la corresponsabilidad en la conciliación laboral – familiar. La existencia de un relevamiento sistemático de detección de necesidades del personal relativo al uso del tiempo puede ayudar a implementar “acciones afirmativas” con el fin de corregir desigualdades existentes entre hombres y mujeres, en cuanto al tiempo que destinan a las tareas relativas al cuidado y trabajo doméstico.

5.1 Conciliación vida laboral y familiar

Los estudios de género en los últimos años han abordado la temática del cuidado como un eje de desigualdad ya que han constatado que el cuidado de dependientes impacta de forma diferencial en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, determinando que estas últimas tengan trayectorias laborales discontinuas (sujetas al ciclo de vida familiar), e ingresos diferenciales en relación a los hombres. En este sentido cabe mencionar que la tasa de actividad de la mujer en el mercado laboral disminuye conforme aumenta la cantidad de hijos menores presentes en el hogar, mientras que en el caso de los hombres ocurre a la inversa. Por otro lado, el promedio de horas semanales que destinan las mujeres a las tareas relativas al cuidado y trabajo doméstico es casi el doble del promedio de las horas semanales que dedican los hombres (37 y 19 horas respectivamente).¹³

Estas consideraciones son importantes en el BCU ya que el 50% del personal se encuentra en el perfil etario entre 30 y 49 años de edad, y allí el 58% son mujeres, lo cual hace que un gran porcentaje de la dotación pertenezca a la franja etaria con mayor dedicación a cuidados familiares.

Al respecto, en el Reglamento de Asiduidad y Asistencia se habilita un sistema de salidas con permiso mensual (210 minutos) para quienes necesiten realizar trámites o actividades de carácter personal dentro del horario laboral. Los mismos se pueden usufructuar juntos o fraccionados dentro del mes. En los casos que las salidas sean utilizadas para realizar consultas médicas, debidamente justificadas, no se computarán como *salidas por asuntos particulares*, y el tiempo autorizado para este concepto alcanza como máximo los 180 minutos diarios.

En otro orden, quienes sean estudiantes de carreras de áreas temáticas declaradas de interés del Banco, pueden solicitar un horario especial de trabajo. A su vez, quienes sean docentes de esas áreas temáticas, pueden solicitar corrimiento de horario.

A su vez, el Reglamento de Licencias¹⁴ establece la posibilidad de solicitar licencia especial con y sin goce de sueldo en casos excepcionales con la debida justificación. Cabe destacar que se encuentra previsto también lo que se denomina “licencia social” para casos excepcionales debidamente justificados en atención a situaciones psico-sociales que lo requieran. Hasta la fecha hicieron uso de esta causal solamente mujeres.

¹³ INE: Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay 2013

¹⁴ Ver detalle de los principales tipos de licencia del Reglamento de Licencias en el punto 4) de los Anexos

En lo que hace a la existencia de acciones de apoyo al personal para el cuidado de menores se destaca la existencia de sala de amamantamiento para aquellas funcionarias que luego de su licencia maternal están cumpliendo el medio horario por lactancia. Según la información obtenida a través de las entrevistas, las mujeres que han hecho uso de la sala tienen una valoración altamente positiva sobre la posibilidad de hacer uso de un espacio acondicionado para tal fin, y también han reflexionado sobre cómo se fue creando cultura en cuanto a su uso.

Los mecanismos anteriormente mencionados de salidas, horarios y licencias especiales dan cuenta del interés del BCU por facilitar la conjunción de la vida laboral, profesional, social y familiar de las personas que se desempeñan en la Institución¹⁵.

5.2 Ausentismo de hombres y mujeres

Teniendo en cuenta los datos relacionados al cuidado de personas dependientes y la forma en que impacta en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, es importante que las instituciones sean facilitadoras de la gestión para no reproducir desigualdades en el uso del tiempo que hacen hombres y mujeres.

En el caso del BCU, las reglamentaciones son generales y aplicables a todo el personal que trabaja en la Institución, sin discriminación de género.

5.3 Tipos de licencia usufructuadas según sexo

Los tipos de licencia más usufructuadas por el personal del BCU, además de la licencia reglamentaria, son la licencia por estudio y por enfermedad.

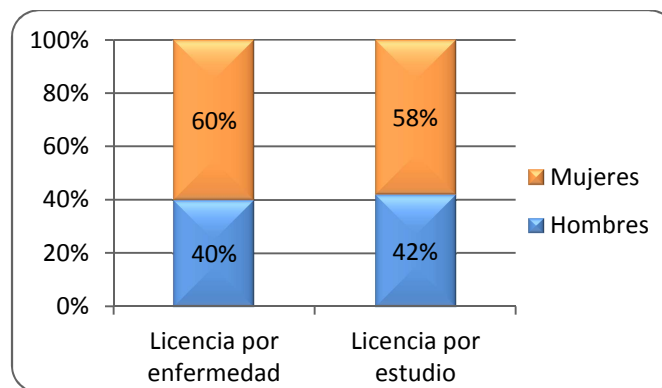
En relación a la licencia por exámenes genito–mamarios para la realización de Papanicolau o radiografía mamaria, el porcentaje de mujeres que hicieron usufructo de la misma es bajo, ya que solamente 173 mujeres de 327, la utilizaron (53%). Esto podría estar indicando un bajo control preventivo por parte de las mujeres en relación a este examen, o puede pasar que se lo estén realizando pero sin hacer uso de la licencia existente a esos efectos. En este sentido es de interés del Banco indagar sobre esta situación ya que permitiría la introducción de políticas de incentivo para que las mujeres realicen su control ginecológico anual con el usufructo de la licencia y el

¹⁵ De acuerdo con el estudio de compromiso y motivación realizado por la Consultora Mercer en el año 2013, el ítem “*Mi trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi vida personal y profesional*” alcanzó un 52 % de favorabilidad general, llegando al 59 % en el caso del personal con más de 11 años de antigüedad en la Institución.

correcto registro del examen a través del certificado correspondiente (sobre todo teniendo en cuenta el alto porcentaje de participación femenina en la dotación total y especialmente en la franjas que van de los 19 a los 49 años).

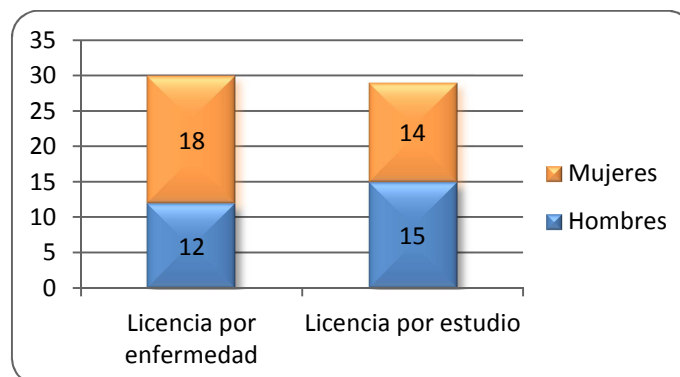
En el año 2015, usufructuaron licencia médica 359 personas y licencia por estudio 93. La distribución según sexo de las personas que usufructuaron esas licencias se muestra a continuación:

Gráfico 17. Distribución de personal que usufructuó licencia por enfermedad y estudio



El promedio general de días de licencia médica usufructuado fue de 16 días. Las mujeres solicitan en promedio más días de licencia por enfermedad que los hombres, sin observarse diferencia significativa en cuanto al promedio de días de licencia por estudio usufructuados:

Gráfico 18. Promedio de días de licencia por enfermedad y estudio usufructuados



Eje 6. Oportunidades de capacitación y desarrollo

El análisis de las políticas de capacitación de la organización y de los criterios para brindar formación al personal, se realiza con el fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la capacitación de mujeres y hombres según sus necesidades de desarrollo personal - profesional.

6.1 Capacitación y formación

La reglamentación vigente establece que las *políticas de capacitación* deben contribuir a la obtención de los objetivos institucionales a través del desarrollo permanente de las aptitudes de su capital humano. Se orienta al desarrollo funcional de la Institución con el fin del avance armónico de sus áreas y el crecimiento personal de sus integrantes. Busca insertar a las personas desde su ingreso en un proceso de formación institucional con el fin de realizar las tareas asignadas de una forma eficiente y eficaz, como también su preparación para puestos de mayor responsabilidad. Define objetivos de formación con enfoque en el mediano y largo plazo, para lograr una profesionalización que acompañe los cambios tecnológicos que se vayan incorporando en la institución.

Es el Área de Gestión de Capital Humano quien gestiona, junto con cada Línea de Reporte de acuerdo a las necesidades del servicio, la capacitación que se imparte. Ésta puede ser de dos tipos: *capacitación horizontal* y *capacitación específica*.

La *capacitación horizontal* tiene que ver con aquellas instancias de capacitación de carácter general tales como idiomas, herramientas informáticas, habilidades comportamentales y que se hace extensiva a todo el personal del Banco. La *capacitación específica* comprende aquellas instancias, básicamente referidas a conocimientos técnicos, que están relacionadas con tareas específicas propias del cargo o función.

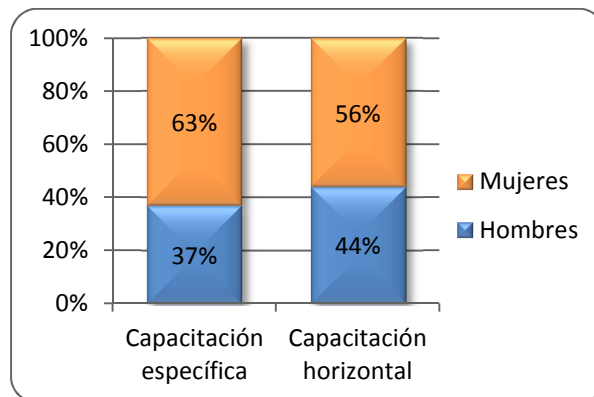
La designación de las personas que asisten a los cursos depende de cada Línea de Reporte de acuerdo a las necesidades de capacitación que se hayan detectado y la oferta de cursos disponibles.

En la actualidad los responsables de cada Líneas de Reporte evalúan quienes deben capacitarse con el objetivo de mitigar brechas de formación.

El total de instancias de capacitación en el año 2015 fue de 2.491 y el total de personas capacitadas fue de 391, lo que representa el 66% de la dotación total. La distribución según sexo muestra que de quienes recibieron capacitación, el 58% fueron mujeres y el 42%, hombres.

En concordancia con la mayor proporción de mujeres en el Banco, el 61 % del total de instancias de capacitación en el año fue recibida por mujeres (1.515) y el 39% por hombres (976), teniendo mayor participación las mujeres tanto en instancias de capacitación específica como horizontal¹⁶:

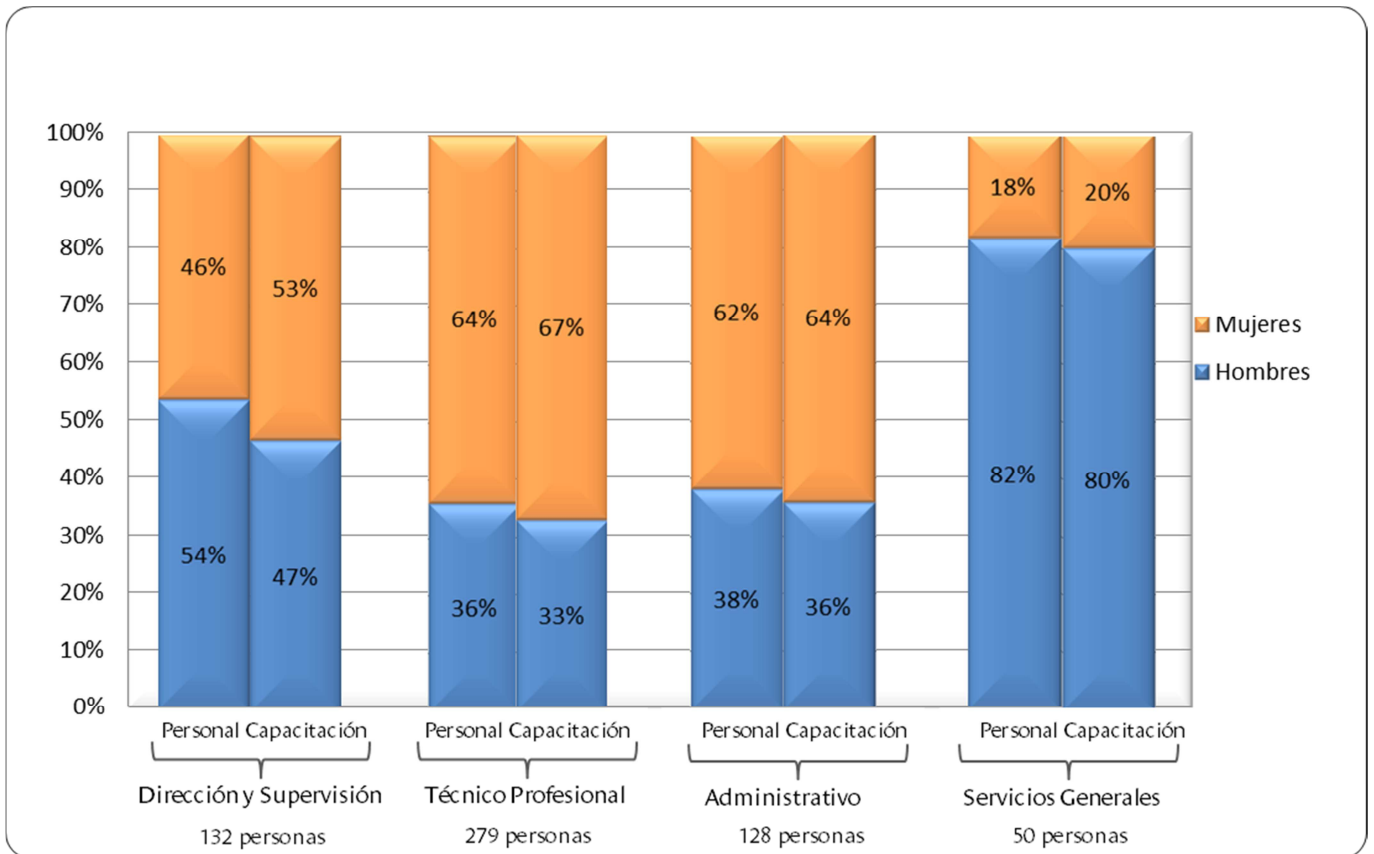
Gráfico 19. Distribución por tipo de capacitación



En todos los grupos funcionales las mujeres fueron quienes recibieron la mayoría de las instancias de capacitación, salvo el de Servicios Generales, reflejando la composición de cada grupo. A continuación se muestra la proporción por sexo de cada grupo funcional y su correlación proporcional con las instancias de capacitación recibidas:

¹⁶ Ver detalle de las temáticas de capacitación en el punto 5) de los Anexos

Gráfico 20. Distribución del personal e instancias de capacitación por grupo funcional



Eje 7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género

El objetivo es analizar los mecanismos que implementa la Institución para evitar situaciones de hostigamiento sexual con el fin de brindar las garantías a todo el personal para denunciar estas situaciones.

El BCU aprobó en diciembre del año 2016 la Política de Bienestar Organizacional donde se explicitan los lineamientos generales y acciones particulares orientadas a asegurar el bienestar del personal en la Institución y donde se enuncia especialmente que: *“El BCU establece criterios y desarrolla protocolos para prevenir, detectar, corregir, erradicar y sancionar toda conducta que*

suponga el ejercicio de acoso en cualquiera de sus modalidades en los ámbitos laborales del Banco, apuntando a un adecuado clima laboral en un marco de confidencialidad y respeto”¹⁷

Actualmente la Oficina Laboral, dependiente del Área de Gestión de Capital Humano de la Gerencia de Servicios Institucionales, tiene como uno de sus principales cometidos planificar y dirigir las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional, y dentro de estas actividades se encuentra el abordaje de la temática del acoso laboral y sexual. Es importante mencionar que previo a la creación de ésta, las Áreas de Gestión de Capital Humano, la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica y la Auditoría Interna – Inspección General, recibían y atendían los casos de acoso o conflicto que pudieran surgir en la Institución.

En el ámbito de la Oficina Laboral se está trabajando para poner en práctica el protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral que el Sector Financiero Oficial firmó con AEBU en el marco del Convenio Laboral aprobado en 2016. Como producto de este acuerdo se formará una comisión en la que, además de la Administración, participarán representantes del personal y de la Comisión Representativa de AEBU.

Durante el año 2016 comenzó a formarse una masa crítica de personas capacitadas en la temática, tanto de la Administración como de la Comisión Representativa de AEBU, con el fin de brindar una mejor atención. Además es de interés de la Institución realizar campañas de concientización y educación para que el personal pueda identificar claramente aquellas situaciones que configuran acoso laboral, de las que no lo son, y las acciones a llevar a cabo al respecto.

La Institución toma la Ley N° 18.561 - cuyo objeto es la prevención y sanción de situaciones de acoso sexual - como mecanismo rector en caso de alguna denuncia al respecto. Aun así, en la planificación de tareas de la Oficina Laboral se encuentra la elaboración de un protocolo de actuación en relación al acoso sexual, de forma tal de tener una herramienta propia establecida en la organización.

La creación de la Oficina Laboral en setiembre de 2015 como mecanismo receptor de denuncias de situaciones de este tipo, da cuenta de la concientización e internalización de la posible existencia de

¹⁷ Resolución de Directorio N° 360 del 16.12.16

este tipo de problemáticas en la Institución y del interés por brindar una atención profesional a la temática, considerando la relevancia del tema para el bienestar del personal.

Eje 8. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional

El objetivo en este punto es identificar normas, valores y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género o generen violencia de género a fin de trabajar para su transformación. Trabajar por la equidad de género implica reconocer situaciones que de forma directa o indirecta perjudican a hombres y mujeres. En el entendido que las organizaciones operan como un sistema abierto en interrelación con su entorno, la mayoría de estos sesgos o inequidades no responden a coyunturas estrictamente organizacionales. Por lo tanto las respuestas que la organización debe plantear al transversalizar la perspectiva de género no se deben orientar exclusivamente al mundo del trabajo remunerado, sino que se deben enfocar en la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso del BCU, la Política de Bienestar Organizacional referida en el apartado anterior declara: *“El BCU vela por la existencia de mecanismos y responsables que garanticen la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de género, etnia, discapacidad, ideología, orientación sexual, credo, nacionalidad o cualquier forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Las únicas excepciones son las disposiciones de discriminación positiva a favor de afrodescendientes y personas discapacitadas contenidas en la legislación vigente”*

Dentro de un proceso de mejora continua, la elaboración del presente Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género, revela el interés de la Institución en conocer su realidad en cuanto a la existencia de brechas de género en su gestión y cómo éstas pueden influir en el correcto desempeño de las competencias del personal. Este Diagnóstico es un proceso de análisis estratégico e implica un primer paso en la transversalización de la perspectiva de género en la organización.

Es importante destacar que en el mes de junio de 2016 el personal gerencial masculino del BCU presentó un documento al Comité Ejecutivo de Dirección en donde suscribió formalmente su interés



en adherir como grupo a la campaña “*He for She*” impulsada por la Organización de Naciones Unidas, programa que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La Institución se planteó una iniciativa estratégica para el año 2017 de avanzar en la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Nivel 1: Compromiso) impulsado por INMUJERES (MIDES), con el fin de elaborar procesos organizacionales que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las personas, en procura del pleno aprovechamiento de las capacidades disponibles en la organización y su mejor desarrollo. Este objetivo concreta el interés de la Institución por incorporar la perspectiva de género a la gestión Institucional.

V. CONSIDERACIONES FINALES

El diagnóstico realizado para el año 2015 en función de los ejes de análisis previstos, ha permitido contar con una línea base de información a partir del relevamiento de indicadores cualitativos y cuantitativos. A continuación se muestra un resumen de los principales hallazgos:

EJES DE ANÁLISIS	BANCO CENTRAL DEL URUGUAY
1. Distribución sociodemográfica	La cantidad de mujeres asegura una “masa crítica” considerable (55% de la dotación). El promedio de edad y antigüedad es similar en mujeres y hombres.
2. Nivel de entrada a la organización	La reglamentación y procesos de reclutamiento y selección de personal establecen oportunidades iguales para mujeres y hombres. Las postulaciones a concursos y ascensos fueron en mayor proporción de mujeres.
3. Cargos, funciones y competencias	Las mujeres tienen una mayor participación en el grupo funcional Técnico Profesional y Administrativo. La presencia de las mujeres en las Gerencias aumenta sostenidamente desde el año 1995, alcanzando en la actualidad un 42%.
4. Sistema de remuneraciones	No existe diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres con el mismo nivel de responsabilidades. Las compensaciones por Maestrías y Doctorados son proporcionales para mujeres y hombres. Las mayores compensaciones para hombres en el grupo funcional Servicios Generales, se explica por su alta presencia en dicho grupo, que es donde se concentran esas compensaciones.
5. Uso del tiempo, jornada de trabajo y estrategias de conciliación y corresponsabilidad	La normativa institucional facilita la conjunción de la vida laboral, profesional y familiar, reflejado en la percepción de las personas. Las mujeres usufructúan una mayor cantidad de licencia por enfermedad y por estudio.
6. Oportunidades de capacitación y desarrollo	Las oportunidades para el desarrollo de mujeres y hombres son iguales. No se identifican sesgos de género que obstaculicen la formación de las personas. La distribución de las instancias de capacitación acompaña la proporción de hombres y mujeres en la institución.

7. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género	Existe a partir del año 2016 una declaración institucional en la Política de Bienestar Organizacional respecto a acoso. La Oficina Laboral tiene cometidos específicos de atención profesional a la problemática.
8. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión y cultura organizacional	No se identificaron normas o prácticas que reproduzcan estereotipos de género. Hay una declaración institucional en la Política de Bienestar Organizacional que garantiza la igualdad de oportunidades.

En función de los objetivos propuestos para la realización de este Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género en el Banco Central del Uruguay, el análisis global de los resultados permite concluir que no se encontraron sesgos o barreras organizativas que pudieran interferir con el pleno aprovechamiento y desarrollo de las competencias de hombres y mujeres en la Institución.

Adicionalmente, no se identificaron brechas de género significativas en el desarrollo profesional, estereotipos de género o espacios de segregación sin explicación objetiva, como tampoco mecanismos formales de resistencia al enfoque de género en la organización.

Finalmente, y como ya fuera mencionado, corresponde destacar para el año 2017 el proyecto de implementación en la Institución del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Nivel 1 – Compromiso) impulsado por INMUJERES (MIDES), reforzando la permanente preocupación de la Institución en la materia.

VI. ANEXOS

1) Grupos Funcionales¹⁸:

Supervisión y Dirección: Está integrado por cargos cuya principal responsabilidad es la gestión de los recursos tanto humanos como materiales. Dentro de sus principales funciones se encuentran formular las políticas, programas y proyectos que promuevan las mejores prácticas de gestión y la calidad de los servicios. Pertenecen a este grupo los cargos de Gerencias de Línea de Reporte, Gerencias de Área, Intendencias, Jefaturas de Departamento y Jefaturas de Unidad.

Técnico Profesional: Está constituido por los cargos de Analista, cuya principal responsabilidad es contribuir al logro de los objetivos a través del desarrollo de tareas de alto contenido académico y profesional. Este grupo funcional incorpora diferentes niveles, agrupados por el nivel de especialización de las tareas.

Administrativo: Está conformado por cargos de Administrativo, cuyos cometidos son contribuir al logro de los objetivos a través de la ejecución de tareas administrativas y de apoyo a los distintos servicios del Banco. Los cargos de Administrativo se agrupan en distintos niveles según sus respectivas responsabilidades.

Servicios Generales: Lo componen los cargos de Auxiliar de Servicios, cuyos cometidos son contribuir al logro de los objetivos a través de la realización de tareas de servicios como mantenimiento, seguridad o logística. Los mismos se agrupan en varios niveles.

¹⁸ Documento de Políticas de Capital Humano del BCU – RD 360/2016 del 16.12.16.

2) Cantidad de personas por sexo según las diferentes profesiones:

<i>Cantidad de personas por sexo según las diferentes profesiones</i>		
Profesión	Mujeres	Hombres
Abogacía/Dr. en Derecho	12	5
Escribano/Notariado	4	2
Contador Publico	86	27
Lic. en Administración	12	9
Lic. en Economía/Economista	40	26
Analista Programador/Informático	2	7
Lic. en Informática/Sistemas	-	2
Ing. Sistemas / Informática	5	11
Lic. en Comunicación	3	2
Bibliotecólogo	2	-
Dr. en Medicina	1	-
Arquitecto	1	-
Asistente Social	1	-
Lic. en Relaciones Internacionales	1	-

3) Descripción de ESCALA PATRÓN UNICA:

ESCALA PATRÓN UNICA: La remuneración del personal presupuestado se fija por remisión al grado que en cada caso se haya asignado y en correspondencia con los respectivos importes de la Escala Patrón Única. Esta escala es de aplicación para fijar las retribuciones del personal presupuestado, tanto en el ingreso o ascenso al cargo, como para la determinación de los progresivos por antigüedad en el cargo en la escala aplicable.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que las remuneraciones en los grupos funcionales Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales, prevé una política de “Corrimiento de Grado” asociada a los años de antigüedad en el cargo. Esto implica que las personas podrán acceder a un grado adicional de la escala EPU, siempre que cuenten con una evaluación de desempeño favorable.¹⁹

¹⁹ Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del BCU del año 2014.

4) Principales tipos de licencias establecidas en el Reglamento de Licencia del BCU:

<p>a) Licencia ordinaria: 20 días y se suma 1 día cada 4 años de antigüedad pública o bancaria. El goce de esta licencia debe efectivizarse dentro del año siguiente al de su generación y en caso de ser fraccionada uno de los períodos debe ser igual o superior a diez días hábiles. Excepcionalmente se puede diferir para el ejercicio siguiente un máximo de diez días con autorización expresa del jerarca.</p>
<p>b) Licencia extraordinaria: En casos especialmente justificados, se puede conceder a las personas licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo por un plazo máximo de treinta y ciento ochenta días, respectivamente. Para hacer uso de esta licencia se requiere una antigüedad mínima en la Institución de un año.</p>
<p>c) Licencia por enfermedad: Todos los funcionarios tienen derecho a licencia con goce de sueldo en caso de enfermedad. La misma debe ser acreditada con la documentación correspondiente, conforme al procedimiento de certificaciones médicas.</p>
<p>d) Exámenes genito-mamarios: Las funcionarias tiene derecho a un día al año de licencia con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau o radiografía mamaria.</p>
<p>e) Donación de sangre, órganos y tejidos: Los funcionarios donantes de sangre tiene derecho a licencia con goce de sueldo durante el día que se lleva a cabo la donación. En caso de donación de órganos o tejidos, dispondrán además de la cantidad de días que se estimen necesarios.</p>
<p>f) Otras razones: El servicio Médico podrá conceder licencias especiales con goce de sueldo en casos justificados originados en exámenes o tratamientos de salud.</p>
<p>g) Licencia por estudio: Aquellas personas que cursan estudios en institutos oficiales o habilitados tienen derecho a la licencia con goce de sueldo para la realización de pruebas o la entrega de trabajos requeridos para la aprobación del curso. La cantidad máxima es de 24 días hábiles.</p>
<p>h) Estudios de posgrado: También tienen licencia por estudio aquellos funcionarios que realizan cursos de posgrado, sobre áreas temáticas de interés y con informe favorable en atención a su aplicabilidad en la institución.</p>

LICENCIAS RELATIVAS A LA FAMILIA:
i) Licencia por matrimonio: Los funcionarios que contraigan matrimonio tienen derecho a una licencia de 10 días hábiles consecutivos, debiendo coincidir uno de ellos con el día de la celebración del matrimonio.
j) Licencia por maternidad: Toda funcionaria embarazada tiene derecho a licencia por maternidad por un período de 13 semanas. Además las funcionarias tienen derecho a la reducción del horario laboral hasta la mitad hasta que el niño cumpla 8 meses de edad, o hasta el año con certificado médico correspondiente.
k) Licencia por paternidad: Todo funcionario padre tiene derecho a una licencia de 10 días hábiles a partir de la fecha del nacimiento del hijo.
l) Licencia por adopción: En caso de parejas adoptantes, la duración de la licencia correspondiente a las funcionarias será de 8 semanas consecutivas, mientras que para los funcionarios será de diez días hábiles. Si se tratare de adopción por parte de una sola persona, la licencia será en todos los casos de ocho semanas continuas. Las adoptantes también tienen derecho a reducir hasta la mitad su jornada de labor por un plazo de seis meses a partir de la finalización del usufructo de la licencia por adopción.
m) Otras razones: En casos excepcionales debidamente justificados y con asesoramiento del Servicio Médico del BCU, el Área de Capital Humano podrá conceder licencias especiales con goce de sueldo en atención a situaciones psico-sociales que así lo requieran, las cuales podrán fraccionarse según necesidad.
n) Licencia por duelo: En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hijos adoptivos, padres adoptantes y concubinos, los funcionarios tienen derecho a diez días de licencia con goce de sueldo. En el caso de hermanos es de 4 días y de 2 días en caso de abuelos, nietos, padrastros, hijastros, padres, hijos o hermanos políticos.
o) Licencia gremial: Para aquellos funcionarios designados a cumplir tareas gremiales.
p) Licencia por veinticinco años de servicio: Los funcionario que cumplan 25 años de servicio tienen derecho a una licencia especial con goce de sueldo de sesenta días hábiles.
q) Licencia por participación en jornadas cívicas: Los funcionarios que integren Comisiones Receptoras de Votos tienen derecho a asueto el día siguiente al de la elección más cinco días de licencia especial con goce de sueldo. Los funcionarios designados como suplentes tienen derecho a



Aniversario

**BANCO CENTRAL
DEL URUGUAY**

dos días de licencia especial con goce de sueldo.

r) **Licencia por participación en censos o similares:** Los funcionarios que participen tendrán derecho a la cantidad de días de licencia que establezca la norma correspondiente.

5) Temáticas de Capacitación Específica y Horizontal

Capacitación	Mujeres	Hombres	Total General
Específica	1042	610	1652
Administración Financiera	62	41	103
Auditoría y Control Interno	35	31	66
Derecho	43	18	61
Desarrollo Personal	28	12	40
Economía	91	65	156
Estadística / Actuarial	36	12	48
Finanzas	29	15	44
Gestión	183	111	294
Idiomas	3		3
Informática para Usuarios	2		2
Institucional	13	3	16
Recursos Humanos	19	6	25
Riesgos	47	24	71
Suministros y Servicios	19	34	53
Supervisión y Regulación	392	174	566
Técnicas Contables	19	11	30
Tecnología de la Información	21	53	74
Horizontal	473	366	839
Desarrollo Personal	82	42	124
Gestión	107	87	194
Idiomas	25	19	44
Informática para Usuarios	65	55	120
Institucional	194	163	357
Total General	1515	976	2491