

MODELO DE CALIDAD

CON EQUIDAD DE GÉNERO

Nivel 1 – *Compromiso*

Montevideo, octubre de 2017

1.	Introducción	3
2.	Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género al 31.12.16	6
2.1.	Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras	7
2.2.	Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias	9
2.3.	Sistema de remuneraciones	12
2.4.	Oportunidades de capacitación y desarrollo	15
2.5.	Prevención y seguimiento de inequidades	16
2.6.	Acciones de corresponsabilidad social.	18
3.	FODA	19
4.	Plan de Acción	22
5.	Anexos	30

1. Introducción

El Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) es *“una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa” ... “es una guía que establece un conjunto de requisitos cuyo cumplimiento permite desarrollar progresivamente estructuras de trabajo más justas y eficaces, desde un enfoque de igualdad de género”*¹

El Banco Central del Uruguay (BCU) realiza informes bienales de género desde el año 2011, habiendo tomado en consideración a partir del año 2015 las especificaciones descriptas en el Modelo de Calidad con Equidad de Género impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (INMUJERES-MIDES). El Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género realizado al 31.12.15 fue remitido oportunamente a INMUJERES y a la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), en función de lo dispuesto en la Resolución de Directorio N° 62 del 1/3/17. A su vez, fue presentado a todo el personal de la Institución el 7/3/17, en un evento que contó con la participación del Presidente del BCU Ec. Mario Bergara, Nohelia Millán de INMUJERES y Andreina Moreira del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT. En esa instancia además, se hizo especial referencia al contenido de la Política de Bienestar Organizacional, que se detallará más adelante.

En el proceso de Planificación Estratégica y como parte del Plan Integral del año 2017, la Institución definió como Iniciativa MM17 de la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica, la *“Revisión y difusión del modelo de competencias y de la perspectiva de género en el BCU”*. En ese marco se definió la implementación en la Institución del Modelo de Calidad con Equidad de Género en su Nivel 1 *“Compromiso”*, encomendando al Departamento de Desarrollo Organizacional de esa Gerencia el liderazgo del proceso de implementación, la realización de las tareas necesarias y la presentación de la información correspondiente a INMUJERES. A esos efectos, en función de la Resolución de Directorio N° 101 del 5/4/17, se firmó el 2/6/17 el Convenio correspondiente entre el BCU y el Ministerio de Desarrollo Social.

A continuación se informa sobre los requisitos establecidos por el referido Modelo para el Nivel 1 *“Compromiso”*:

Por Resolución de Directorio N° 360 del 16/12/16 se aprobó el documento de Políticas de Capital Humano, que contiene el enunciado de las siguientes Políticas:

- *Política de Diseño Organizacional*
- *Política de Reclutamiento*
- *Política de Remuneraciones e Incentivos*
- *Política de Desarrollo del Capital Humano*

¹ Modelo de Calidad con Equidad de Género (INMUJERES/MIDES) Versión 2016.

- *Política de Evaluación de Desempeño*
- *Política de Bienestar Organizacional*

Estas Políticas de Capital Humano fueron notificadas a todo el personal del BCU (Circular N° 17/17) y difundidas a toda la Organización en una instancia específica que contó con la presencia de su Presidente Ec. Mario Bergara, en marzo de 2017.

En particular, corresponde detallar lo referido a la Política de Bienestar Organizacional, que declara:

“... *Equidad*

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.

Con el interés puntual de detectar brechas de género la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica realiza periódicamente informes con perspectiva de género conteniendo diagnósticos y recomendaciones de mejora en la materia.

El BCU considera avanzar en relación a la implementación de un Modelo de Calidad con Equidad de Género, en línea con el impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES).

Acoso Laboral

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.

La prevención es uno de los pilares fundamentales para evitar que se produzcan situaciones de acoso, y su herramienta fundamental es la formación y concientización en el tema.

Sectores como la Oficina Laboral de la Gerencia de Área de Gestión de Capital Humano, la Auditoría Interna Inspección General y la Asesoría Jurídica son los principales aportantes en la prevención y detección del acoso laboral.

...

Equilibrio entre el espacio laboral y personal

A través de la formulación de los regímenes de asistencias y de licencias, de salidas por motivos particulares y de horarios especiales por estudio, lactancia y docencia, se contemplan distintas situaciones particulares y se facilita la conjunción de los intereses laborales con los personales de los funcionarios.

Además de las licencias establecidas por Ley, el BCU otorga bajo determinadas condiciones licencias especiales con y sin goce de sueldo, licencias gremiales y por años de servicios. ...”

Por Resolución de Directorio N° 176 del 5/7/17 se dispuso la creación en el BCU del Comité de Calidad con Equidad de Género (CCEG):

“ ...

- 1) *Crear el Comité de Calidad con Equidad de Género con el cometido de realizar el seguimiento, coordinación y liderazgo del proceso de implementación en el Banco Central del Uruguay del Modelo de Calidad con Equidad de Género impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social.*
- 2) *El Comité de Calidad con Equidad de Género estará integrado por el Gerente de Área de Secretaría General, los Jefes de los Departamentos Comunicación Institucional y Desarrollo Organizacional de la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica, el Jefe de Unidad Oficina Laboral del Área Gestión de Capital Humano de la Gerencia de Servicios Institucionales y un delegado de la Comisión Representativa del Personal. Todos los miembros deberán designar un suplente respectivo. ...”*

La resolución referida fue puesta a conocimiento del personal del BCU a través del procedimiento habitual de notificación electrónica, por la Circular N° 17/64 remitida por correo electrónico y presentada en el canal habitual de comunicaciones internas, que es la intranet de la Institución. A su vez, el CCEG fue incorporado por la Secretaría General a la referencia de Comités y Comisiones de funcionamiento en la Institución. Las actuaciones del mismo son registradas a través de las Actas respectivas, en cumplimiento de lo dispuesto en el “Protocolo de registro de sesiones de Comités y Comisiones”

La integración del CCEG quedó conformada por los siguientes titulares y suplentes²:

- Por la Secretaría General: Gerente Cr. Alfredo Allo, y Gerardo Ramos (Administrativo)
- Por el Departamento de Comunicación Institucional: Jefa de Departamento Lic. Isidra Delfino y Ec. Mariela Lindner (Analista).
- Por Gestión del Capital Humano (Oficina Laboral) de la Gerencia de Servicios Institucionales: Jefe de Unidad Cr. Leonardo Sacramento y Téc. Prev. Silvia Rosso (Administrativa)
- Por el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica: Jefa de Departamento Cra. Alicia Silva y el Cr. Nicolás De Marco (Analista).
- Por la Comisión Representativa de la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) en el BCU: Lic. Irene Peluso (Administrativa) y Diego Rodríguez (Auxiliar de Servicio)

Por otro lado cabe destacar que en el marco del cincuenta aniversario del BCU, en acuerdo con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Programa Uruguay (FLACSO) y AEBU – que celebra a su vez este año los 75 años de su creación- se llevó adelante un proyecto para la

² Expediente N° 2017/1358

creación de un Álbum Libro que acerca la perspectiva de las mujeres en la vida pública desde las primeras décadas del siglo XX en Uruguay a través de archivos fotográficos rescatados de distintas fuentes. La oportunidad y la temática son ciertamente pertinentes en función del compromiso asumido por el Banco para la integración de la perspectiva de género en la trama institucional.

2. Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género al 31.12.16

La estructura organizacional del BCU 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 **Comité Ejecutivo de Dirección (CED)**, es un equipo integrado por los Gerencias 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.

A continuación se presentan los principales datos relevados al 31.12.16, en las siguientes dimensiones:

2.1. Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras

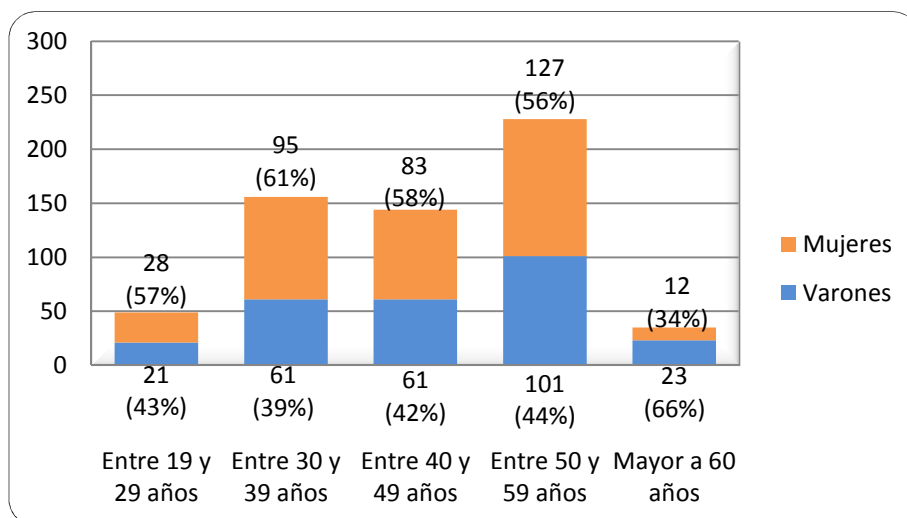
La dotación del BCU al 31.12.16 asciende a 612 personas, de las cuales 267 son hombres (44%) y 345 mujeres (56%).

La distribución del personal contempla que ninguno de los géneros se encuentre por debajo de la denominada “masa crítica” que habitualmente se maneja de al menos el 30 - 35% de la población³.

En el BCU existe paridad en el promedio de edad de hombres y mujeres: 45 años para las mujeres y 46 años para los hombres.

Casi el 50 % de la dotación (300 personas) se encuentra entre los 30 y 49 años de edad, y la franja etaria que alcanza la mayor participación es la que va de los 50 a 59 años, con un 37 %:

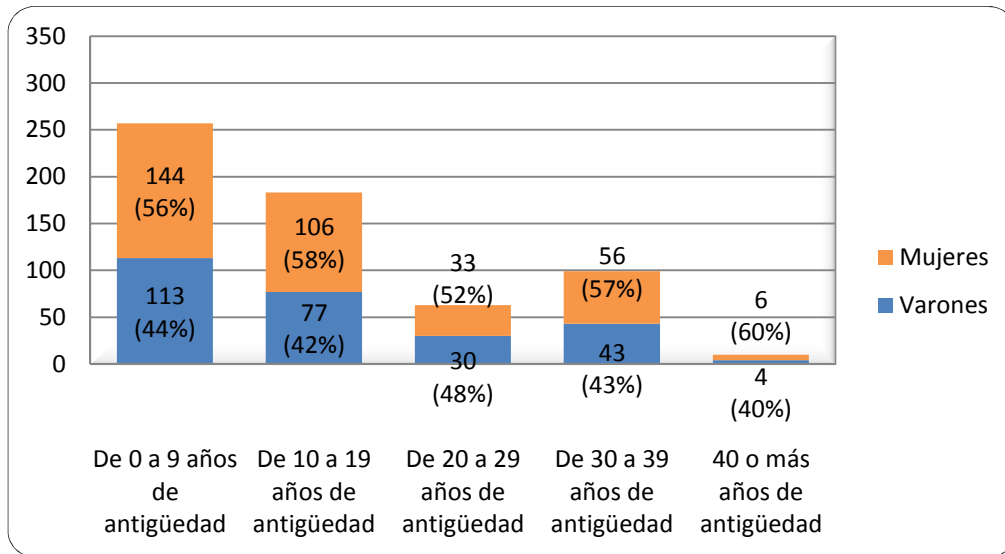
Distribución del personal según sexo y perfil etario



³ Masa crítica: capacidad de un colectivo en situación desfavorable frente a otro dominante de lograr establecer una relación de equidad - Guía para el diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género - INMUJERES

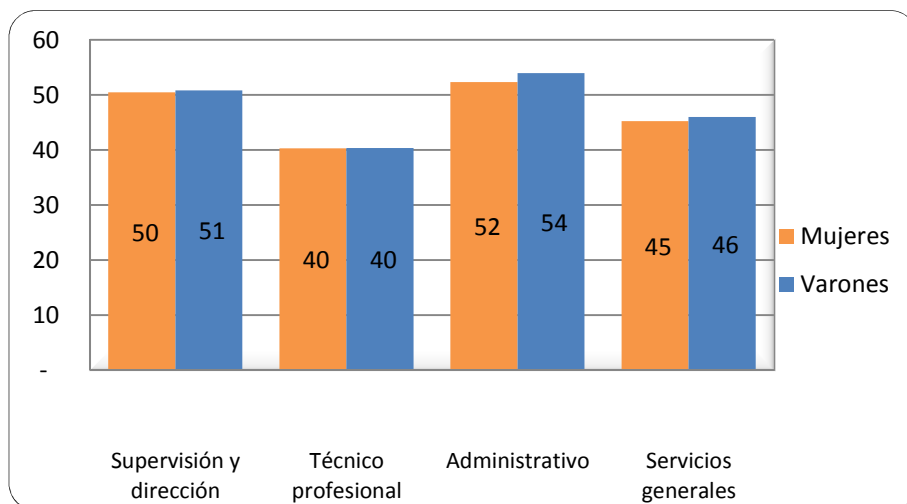
En lo que refiere a la antigüedad en la Institución, el 42 % del personal (257 personas) tiene menos de 9 años de antigüedad:

Distribución del personal por sexo y años de antigüedad



El promedio de edad por grupo funcional⁴ no muestra prácticamente diferencias en cuanto a género:

Promedio de edad por grupo funcional según sexo (años)



⁴ Grupos funcionales: Supervisión y Dirección, Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales. Ver detalle en Anexos.

2.2. Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias

Consideraciones generales:

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.

El Banco tiene definido todos los perfiles funcionales por competencias. Cada perfil consta de una misión y un detalle de los principales cometidos, así como las competencias funcionales y organizacionales que correspondan. La evaluación del desempeño se realiza por competencias y por cumplimiento de metas.

Los Tribunales de los concursos se componen de cuatro miembros⁵: 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.

Por otro lado cabe destacar que las Bases de Datos del personal de la Institución que maneja el Área Gestión de Capital Humano tienen identificadas las variables sexo, discapacidad y ascendencia étnica racial. Esta última, en proceso de incorporación en el año 2017.

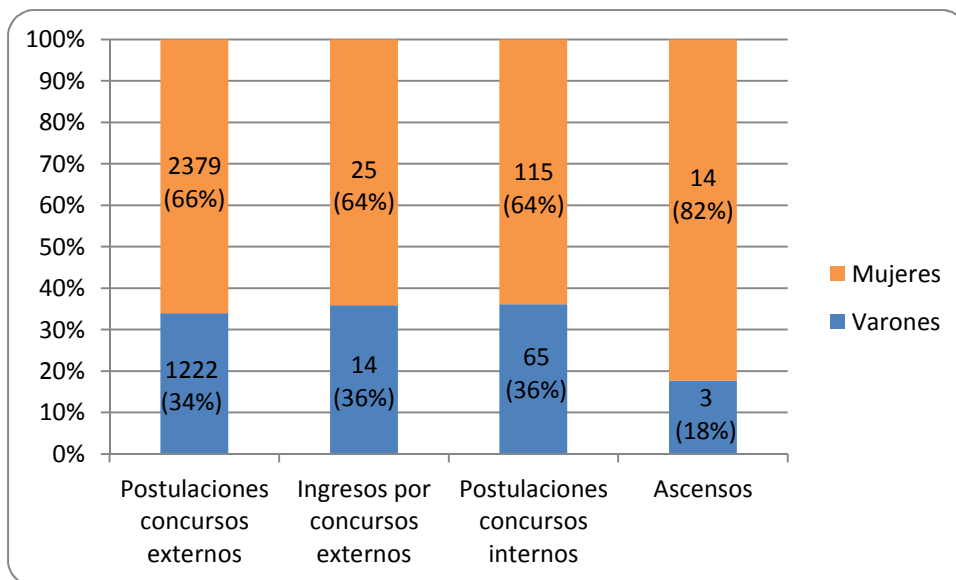
A su vez, la Institución cuenta con un Departamento de Comunicación Institucional (DCI) el cual reporta directamente al Directorio, con el cometido entre otros, del asesoramiento y ejecución de la comunicación interna y externa de la Institución.

⁵ Reglamento de Ascensos RD N° 121/2014

Concursos externos e internos del año 2016:

Durante el año 2016 se realizaron 11 concursos externos del grupo funcional Técnico Profesional y 18 concursos internos (ascensos). En el primer caso se recibieron 3601 postulaciones, y en el segundo, 180. El 66 % y 64 % respectivamente de las postulaciones fueron de mujeres.

De los concursos externos se seleccionaron 39 personas, de las cuales 25 fueron mujeres (64%). Por otro lado, las mujeres representaron un 82 % de los ascensos por concursos internos:



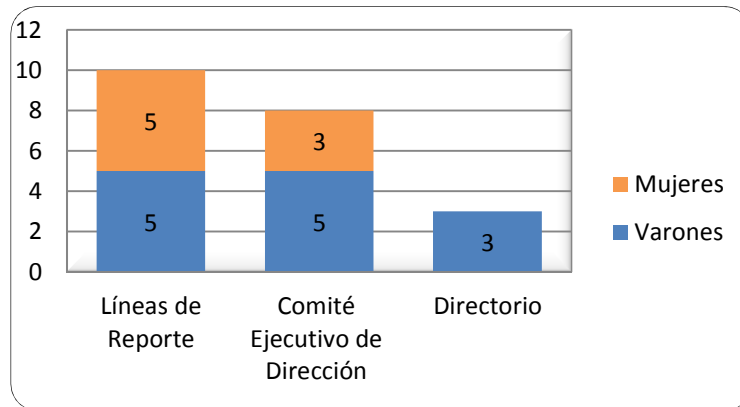
Gobierno Corporativo:

Existen diez Líneas de Reporte a Directorio⁶: Asesoría Económica, Asesoría Jurídica, Auditoría Interna-Inspección General, Departamento de Comunicación Institucional, Departamento Oficial de Cumplimiento, Planificación y Gestión Estratégica, Política Económica y Mercados, Secretaría General, Servicios Institucionales y Superintendencia de Servicios Financieros.

El Comité Ejecutivo de Dirección (CED) lo conforman las Gerencias de Líneas de Reporte.

Se muestra seguidamente la cantidad de varones y mujeres en cada uno de los ámbitos:

⁶ Ver organigrama de fs.6



Grupos Funcionales:

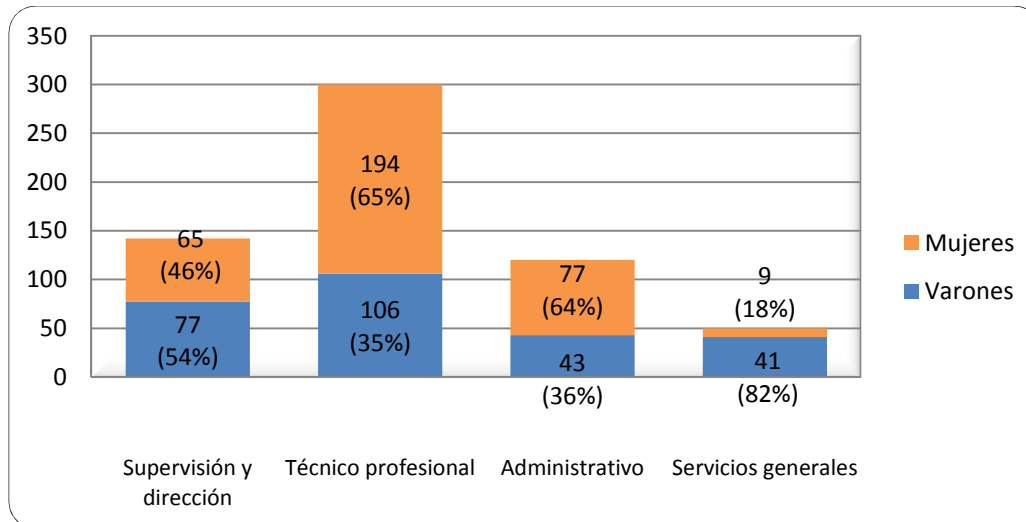
Se encuentran definidos 4 grupos funcionales: Supervisión y Dirección, Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales.

A continuación se muestra la cantidad de varones y mujeres por grupo funcional y niveles, y su proporción sobre el subtotal de cada género:

		Cantidad de personas		% sobre subtotal de género	
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Supervisión y Dirección (*)	Directorio	0	3	0%	1%
	Gerencias	12	18	3%	7%
	Jefaturas de departamento	27	28	8%	11%
	Jefaturas de unidad	26	28	8%	11%
Técnico profesional	Analista I	32	18	9%	7%
	Analista II	62	33	18%	12%
	Analista III	49	34	14%	13%
	Analista IV	51	21	15%	8%
Administrativo	Administrativo I	50	13	15%	5%
	Administrativo II	14	10	4%	4%
	Administrativo III	13	20	4%	7%
Servicios generales	Auxiliar de servicio I	0	6	0%	2%
	Auxiliar de servicio II	5	21	1%	8%
	Auxiliar de servicio III	4	14	1%	5%
Totales		345	267	100%	100%

* En anexos figura la distribución de los cargos por línea de reporte.

Cantidad y proporción de varones y mujeres en relación al total de la dotación



2.3. Sistema de remuneraciones

La política salarial vigente en el BCU se rige por el Decreto Nro. 193/017 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 2017.⁷

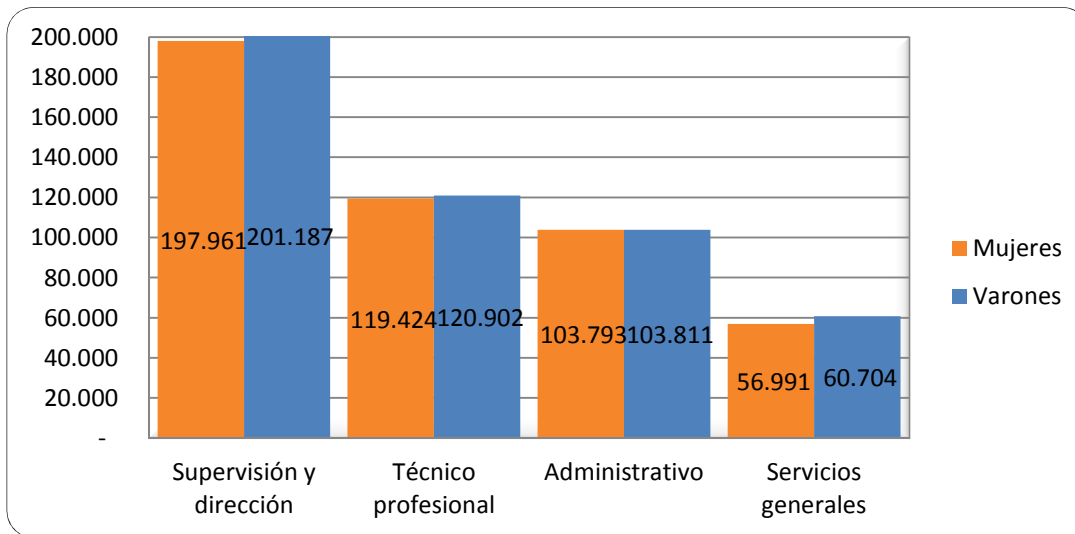
Se encuentra disponible en la intranet la Escala Patrón Única (EPU) y también en el Presupuesto correspondiente. Allí también se ofrece información de las partidas retributivas e instructivos explicativos.

El análisis de las remuneraciones fue realizado tomando en cuenta el sueldo nominal en pesos uruguayos al 31.12.16⁸:

⁷ Ver descripción de Escala Patrón Única (EPU) en los Anexos

⁸ Para el promedio de remuneraciones no se consideró a quienes se encontraban desempeñando funciones fuera del BCU a la fecha antes mencionada.

Promedio de remuneración (\$ uruguayos) por grupo funcional



En términos generales no se visualizan diferencias significativas entre el promedio de la remuneración de varones y mujeres según los diferentes grupos funcionales:

<i>Comparación porcentual de remuneración promedio de las mujeres en relación a la de los hombres</i>	
Grupo Funcional	Comparación
Supervisión y Dirección	98%
Técnico Profesional	99%
Administrativo	100%
Servicios Generales	94%
Total	98%

El grupo que presenta mayor brecha salarial⁹ es el de Servicios Generales. Esta disparidad se corresponde con el hecho de que ese grupo funcional 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*”¹⁰ alcanzan a lo largo del tiempo un grado EPU mayor que las mujeres.

⁹ 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/Rem. promedio hombres *100)

¹⁰ 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

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

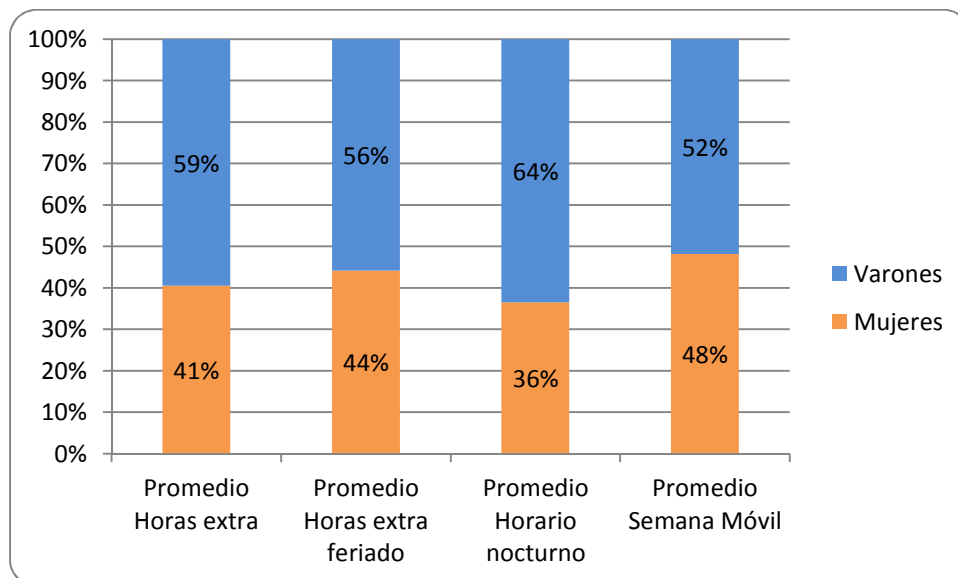
Compensaciones por Maestrías o Doctorados:

El BCU abona a su personal una compensación a quienes hayan obtenido el título de Master o Doctorado. Esta compensación la reciben quienes se encuentran en el grupo funcional Técnico Profesional y en el de Supervisión y Dirección. En el año 2016 se abonaron un total de 94 compensaciones, de las cuales 48 (51%) la recibieron mujeres, y las 46 restantes, varones.

Partidas adicionales:

Las partidas de horas extras, horario nocturno y semana móvil están previstas para el grupo funcional Servicios Generales. La magnitud de horas extras de la Institución se considera mínima¹¹. 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. Estas partidas adicionales son percibidas por mujeres en una proporción superior a su participación en el grupo (18%).

Distribución porcentual de las compensaciones especiales



¹¹ Ver gráfico en Anexos.

2.4. Oportunidades de capacitación y desarrollo

En el marco de las Políticas de Capital Humano, la Política de Desarrollo establece que toda persona “*tiene derecho al desarrollo a lo largo de su vida laboral*”. Como forma de apoyarla en la planificación de su carrera, el Banco recurre a actividades de capacitación y formación. El foco se centra en el crecimiento en el puesto o rol que ocupa la persona, basándose en la premisa de que todos cuentan con la capacidad de aprender y de mejorar su desempeño a lo largo de la carrera funcional.

El personal participa de instancias de capacitaciones internas y externas al Banco, asignadas con criterios objetivos de acuerdo a las necesidades institucionales y de la propia persona. Anualmente el Comité Ejecutivo de Dirección coordina con las Líneas de Reporte y eleva a consideración del Directorio un Plan de Capacitación que contempla la formación requerida en función de las necesidades detectadas y su alineación a los objetivos estratégicos del Banco, de acuerdo a la limitación presupuestal.

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 *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. Estas formaciones son difundidas en la organización a través de los delegados de capacitación. 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. Es de interés de la Institución la realización continua de acciones de trasmisión de experiencia y conocimientos tanto individual como entre grupos de trabajo.

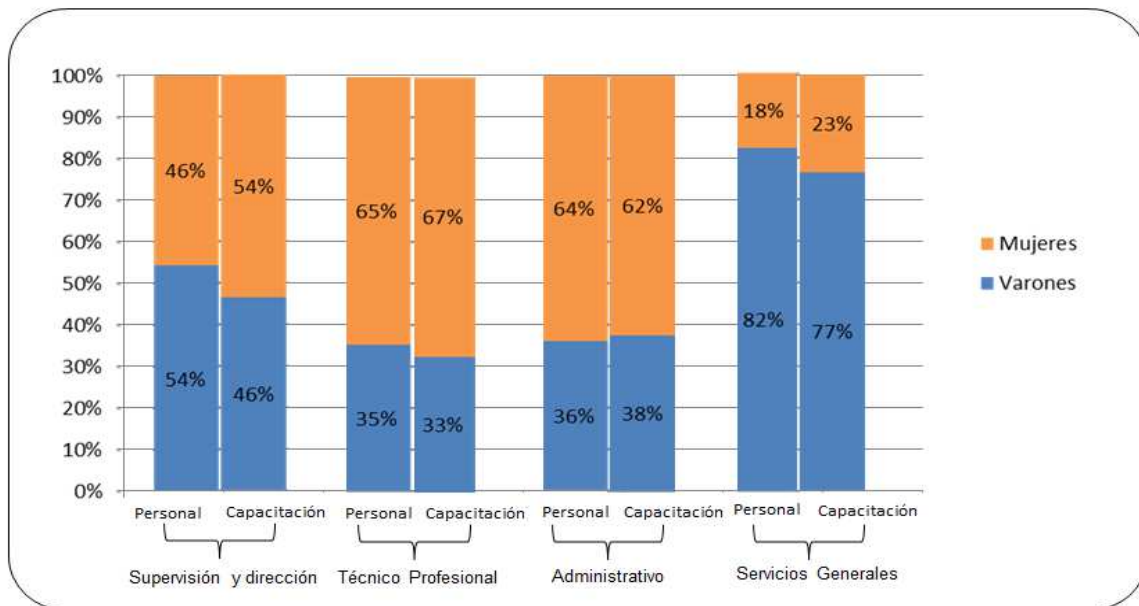
Durante el año 2016 el total de personas capacitadas fue de 438, lo que representa el 72% de la dotación total. De quienes recibieron capacitación, el 59% fueron mujeres.

Se realizaron un total de 1295 instancias de capacitación. El 62% fue recibida por mujeres (799) y el 38% por hombres (496), teniendo mayor participación las mujeres tanto en instancias de capacitación específica como horizontal.

Por otro lado, el 75 % de las mujeres y un 67 % de los varones, recibieron algún tipo de instancia de formación durante el año.

Cabe mencionar por último que las Bases de Datos de Capital Humano incluyen nivel educativo, registro por profesión y formación adquirida del personal.

Proporción de instancias de capacitación en comparación con la distribución p/grupo funcional



Cabe agregar que cada instancia de capacitación es evaluada por el asistente al curso luego de su finalización y se está instrumentando para el próximo año, la evaluación del impacto de esa formación, por el superior inmediato.

2.5. Prevención y seguimiento de inequidades

La Política de Bienestar Organizacional ya citada (fojas 4) enuncia el interés de la Institución por prevenir, detectar, corregir, erradicar y sancionar toda conducta que suponga el ejercicio de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En agosto del año 2015 se incorporó la Oficina Laboral a la estructura organizacional vigente. La misma depende del Área de Gestión de Capital Humano de la Gerencia de Servicios Institucionales y 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 de acoso laboral y sexual, e incluso la derivación de los posibles casos de violencia doméstica.

La creación de la Oficina Laboral como mecanismo receptor de denuncias de situaciones de este tipo, da cuenta de la concientización e internalización de la posible existencia de este tipo de problemática en la Institución y del interés por brindar una atención profesional a la temática, considerando la relevancia del tema para el bienestar del personal.

La Institución toma la Ley N° 18.561¹² - cuyo objeto es la prevención y sanción de situaciones de acoso sexual - como mecanismo rector en caso de alguna denuncia al respecto. Durante el año 2016 se trabajó en la elaboración del protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral que el Sector Financiero Oficial firmó con AEBU (diciembre de 2016) en el marco del Convenio Laboral aprobado. Como representante del Banco Central el documento fue suscripto por el Cr. Leonardo Sacramento, encargado de la Oficina Laboral¹³.

Como producto de este acuerdo y del procedimiento interno de actuación en caso de discriminación y acoso laboral redactado en el año 2017, actuará una comisión en la que, además de Capital Humano, Asesoría Jurídica y Auditoría Interna-Inspección General, participará la Comisión Representativa de AEBU¹⁴.

Se detallan a continuación las instancias realizadas durante el año 2017 para la sensibilización concreta en materia de discriminación, acoso, género y afrodescendientes:

- Discriminación y Género: se realizó una formación y sensibilización a cargo de la *Casa de la Mujer* (Unión), con la docente Marcela Velázquez de 8 horas de duración, durante los meses de mayo/junio de 2017. Participaron los integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género y el equipo de trabajo del Departamento de Desarrollo Organizacional.
- Afrodescendientes: se realizó una sensibilización a cargo del Ministerio de Desarrollo Social (División de Derechos Humanos de la Dirección de Promoción Sociocultural) en el mes de agosto, de 4 horas de duración. Participaron integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género, del Área Gestión de Capital Humano y representantes del personal en los tribunales de concursos.
- Acoso Laboral: el programa de Violencia Psicológica en el Trabajo fue dirigido en una primera instancia a los integrantes del grupo funcional Supervisión y Dirección; y en una segunda instancia se realizará al resto del personal. Durante el año 2017 se realizaron 4 talleres de 9 horas de duración, alcanzando unas 40 personas.
- Encuesta de Clima Organizacional con perspectiva de Género: se realizó durante el mes de agosto de 2017. Se encuentra en proceso el Plan de Acción que se llevará adelante para trabajar en las oportunidades de mejoras detectadas en dicho estudio.

¹² Decreto reglamentario N° 239 – 11/09/17

¹³ Expediente N° 2016/2862

¹⁴ Expediente N° 2016/2774

Por otro lado, el Departamento de Desarrollo Organizacional de la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica e integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género se incorporaron a partir del mes de junio de 2017 a las reuniones periódicas organizadas por INMUJERES de los Comités de Calidad con Equidad de Género de otros organismos públicos (UTE, ANTEL, OSE, UDELAR, IMC).

Cabe destacar que en el BCU durante el proceso de reclutamiento y selección no se realizan preguntas que tengan relación con la planificación familiar o embarazo. El proceso de investigación administrativa se rige por el Reglamento Administrativo. A su vez no se utilizan imágenes o comunicaciones que impliquen un hostigamiento encubierto relacionado con ningún tipo de discriminación o estereotipo de carácter religioso, de orientación sexual, descendencia o género.

2.6. Acciones de corresponsabilidad social.

Conciliación vida laboral y familiar

Se describen a continuación algunos aspectos recogidos en la reglamentación interna del BCU que aportan al equilibrio entre la vida laboral y familiar, refrendados en la Política de Bienestar Organizacional ya presentada (fojas 4).

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, los docentes de esas áreas temáticas, pueden solicitar corrimiento del horario.

Por otro lado el Reglamento de Licencias 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.

En lo que hace a la existencia de acciones de apoyo al personal para el cuidado de menores se destaca la existencia de una sala de lactancia para aquellas funcionarias que lo requieran.

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 Institución.

Asimismo, la Base de Datos de Capital Humano cuenta con la información de cónyuges, hijos/as (incluidos discapacitados), y también la de padres/madres, en el caso de que estén a cargo del personal.

Ausentismo

En el año 2016 usufructuaron licencia médica 346 personas¹⁵, de las cuales 61 % fueron mujeres. Proporcionalmente las mujeres toman más licencia por enfermedad que los varones: un 61 % en comparación a un 51 %, y en promedio toman de licencia 13 días, contra 10 de los varones.

Por otro lado, 92 personas usufructuaron licencia por estudio durante el año 2016, 59 % de las cuales fueron mujeres. Proporcionalmente, las mujeres toman más licencia por estudio que los varones: 16 % en comparación a un 14 %. No hay diferencia en cuanto al promedio de días usufructuados (10 días).

3. FODA

A partir del Diagnóstico con perspectiva de género realizado al 31.12.16, el Comité de Calidad con Equidad de Género elaboró el siguiente análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para implementar el Modelo de Calidad con Equidad de Género en el BCU.

¹⁵ Sin considerar las situaciones de ausencias prolongadas por tratamientos especiales.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Compromiso del Directorio del Banco Central del Uruguay con el Modelo de Calidad con Equidad de Género.</p> <p>Personal con compromiso institucional y alto nivel de profesionalización.</p> <p>Fondos disponibles destinados a la formación de funcionarios en Género, herramienta facilitadora de cambios culturales.</p> <p>Transversalidad del Comité de Calidad con Equidad de Género.</p> <p>Revisión de la perspectiva de género en el BCU establecida como una Iniciativa del Plan Estratégico 2017 (MM17).</p> <p>Disponibilidad de personal propio del Banco Central para la realización del Diagnóstico organizacional con perspectiva de género y su utilización como herramienta para identificar oportunidades de mejora.</p> <p>Múltiples canales de comunicación disponibles con el personal (correo, intranet, carteleras electrónicas, contacto directo, grupos transversales)</p> <p>Miembros del Comité de Calidad con Equidad de Género capacitados y sensibilizados en Género.</p> <p>Mecanismos de ingreso y ascenso en la Institución a través de Concursos de oposición y méritos.</p> <p>Metodología de proyectos en proceso de apropiación en la Institución.</p>	<p>Convenio de cooperación firmado entre el Banco Central del Uruguay y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)</p> <p>Disponibilidad de asesoramiento del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES/MIDES) para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en el Banco Central.</p> <p>Políticas de Estado que impulsan la Equidad de Género.</p> <p>Reputación y prestigio institucionales.</p> <p>Conciencia sobre la temática se encuentra instalada en los temas de interés de la sociedad.</p> <p>Referentes de distintos ámbitos (político, artístico, emprendedor, académico, etc.) apoyan esta consigna involucrándose en actividades que representan un alto grado de visibilidad.</p>

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Comunicaciones internas y externas con utilización de lenguaje no inclusivo.</p> <p>Elementos androcéntricos relacionados a estereotipos sociales.</p> <p>Insuficiencia de datos relevantes sobre la composición familiar y situación de cuidados de los funcionarios y funcionarias.</p> <p>En general, el personal no cuenta con formación ni sensibilización en temática de Género o discriminaciones.</p>	<p>Permanencia de cultura androcéntrica predominante en la sociedad.</p>

4. Plan de Acción

A partir de los datos recabados en el Diagnóstico, el Comité de Calidad con Equidad de Género construyó el siguiente Plan de Acción para el año 2018, con el objetivo de internalizar la perspectiva de género en la Institución y realizar acciones que promuevan la equidad.

La columna “Hallazgos” da cuenta del relevamiento primario de los requisitos establecidos en el Modelo de Calidad con Equidad de Género, presentes en la Institución.

Eje	Descripción	Hallazgos	Objetivo	Metas	Acciones	Responsables	Recursos	Plazos
1	Compromiso con la Equidad de Género	Políticas de Capital Humano - Política de Bienestar Organizacional (Equidad- Acoso) Resolución de Directorio N° 360 del 16/12/16	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		Firma del Convenio con el Ministerio de Desarrollo Social (INMUJERES) para la implementación del MCEG - Resolución de Directorio 101 del 5/4/17.	Profundizar la transversalización de la perspectiva de Género en la Institución	Difusión de los resultados de los análisis organizacionales realizados	Realizar instancia de Difusión: Comité de Calidad con Equidad de Género, FODA y Plan de Acción 2018.	PGE	Directorio, PGE, TI, DCI. Salas, equipos informáticos y otros elementos de infraestructura.	2017 - 2018
		Conformación del Comité de Calidad con Equidad de Género - Resolución de Directorio N° 176 del 5/7/17						
		Construcción del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género 2016, FODA y Plan de Acción 2018.						
Encuesta de Clima Organizacional con perspectiva de Género 2017.	Realizar instancia de Difusión: Resultados de Encuesta de Clima Organizacional y Plan de Acción.							

		Asignación de recursos presupuestales para la realización de talleres de sensibilización en Género (PAC Tramo B 2017)	Profundizar y ampliar sensibilización y formación en Género	Cumplimiento de los requerimientos de sensibilización y formación establecidos en el MCEG	Prever fondos para profundizar sensibilización y formación en Género.	PGE	PAC Tramo B, Docentes, Salas, equipos informáticos y otros elementos de infraestructura.	2017-2018
2	Inequidades de género, violencia de género y discriminaciones	<p>Oficina Laboral (Área Gestión de Capital Humano): encargada de la recepción de denuncias y abordaje de la temática de acoso laboral y sexual.</p> <p>- Instituciones financieras oficiales y AEBU - Protocolo de Actuación ante casos de discriminación y acoso laboral: firmado el 27/12/16.</p> <p>- Procedimiento interno de actuación ante casos de discriminación y acoso laboral redactado.</p>	Desarrollar medidas de prevención de acoso laboral y otras discriminaciones	Acciones para fortalecer el rol de la Oficina Laboral.	<p>- Realizar instancia de difusión del procedimiento de Acoso Laboral y otras discriminaciones.</p> <p>- Registrar las situaciones planteadas, resoluciones adoptadas y demás información relevante.</p>	GCH - Oficina Laboral	RRHH	2017 - 2018

2	Inequidades de género, violencia de género y discriminaciones	Discriminaciones por razones de género desde una perspectiva interseccional - inexistencia de prácticas o acciones discriminatorias o injustificadas.	Prevenir prácticas con sesgo de género en entrevistas de selección.	Mantener la coordinación con los encargados de realizar entrevistas.	- Mantener coordinación abordaje de entrevistas psicolaborales con consultora externa. - Mantener coordinación abordaje de entrevistas con tribunales.	PGE - GCH	RRHH	2018-2019
		Infraestructura y ambiente de trabajo - inexistencia de hostigamiento visible a través de signos, símbolos e imágenes estereotipadas.	Revisión de infraestructura	Revisión realizada	Análisis de posibles acciones a partir de estudios realizados	GCH - Oficina Laboral	RRHH	2018 - 2019
3	Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias	Variable sexo incorporada a todos los registros de personal. Reglamentación interna sin sesgos de género: Concursos de oposición y méritos para ingreso y ascensos, evaluación de desempeño y formación. Perfiles definidos por competencias.	Incorporar la perspectiva étnico-racial.	Cumplimiento Ley 19.122 - Acciones afirmativas para afrodescendientes.	- Incorporar la variable étnica racial a los registros del personal. - Realizar los concursos externos respetando la cuota para afrodescendientes establecida por la Ley.	GCH	RRHH - TI	2017-2018

4	Sistema de remuneraciones	Difusión de los rubros de las remuneraciones: Decreto N° 193 / 2017 (Presupuesto 2017) publicado en la intranet, con especificación de partidas sin sesgos de género e incorporación de la información <i>Sistema Transversal con igualdad de Género</i> (Anexo 1 Presupuesto)	Analizar " <i>Compensaciones especiales</i> " con perspectiva de género.	Análisis realizado de designación para horario nocturno, semana móvil y horas extras	Realizar entrevistas a jefatura y funcionarias involucradas.	CCEG	RRHH	2018
5	Capacitación y oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Normativa específica para la formación del personal. - Plan de Capacitación anual. - Delegados de capacitación. - Procedimiento para la evaluación de las capacitaciones. 	Profundizar en la sensibilización en la temática de Género, Acoso y otras discriminaciones.	Programa de sensibilización en Género que abarque - 25 % de jefes y gerentes (4 hs.) - Capital Humano y DCI (8 hs.) - Oficina Laboral en violencia de género (8 hs.)	Realizar talleres de sensibilización en Género - Segunda Edición.	PGE	PAC Tramo B, Docentes, Salas, equipos informáticos y otros elementos de infraestructura.	2018

5	Capacitación y oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Sensibilización en género en 2017 - Primera edición - para integrantes del Comité de Calidad con Equidad de Género (8 hs.) - Programa para prevenir la Violencia Psicológica en el Trabajo - Primera y segunda edición - (9 hs. - Grupo Funcional de Supervisión y Dirección - 40 personas) 		Programa para prevenir la Violencia Psicológica en el Trabajo (Ley 18.561)	Realizar Talleres para prevenir la Violencia Psicológica en el Trabajo - Tercera y Cuarta Edición.	GCH Oficina Laboral	PAC Tramo B, Docentes, Salas, equipos informáticos y otros elementos de infraestructura.	2018
6	Corresponsabilidad Social	<ul style="list-style-type: none"> - Normativa de Asistencias y Licencias (salidas particulares, licencias especiales, horarios especiales) 	Ampliar perspectiva de género en la normativa interna.	100 % de la normativa interna relacionada con el personal, analizada.	Analizar normativa interna relacionada con recursos humanos.	PGE - GCH	RRHH	2019
		<ul style="list-style-type: none"> - Política de Bienestar Organizacional. 	Analizar las causas del uso de licencias por enfermedad en mayor proporción por mujeres.	Análisis realizado.	Elaborar informe.	PGE - GCH Oficina Laboral	RRHH	2018

6	Corresponsabilidad Social	Base de datos del personal actualizada con el registro de hijos/as	Relevar para incorporar a la Base de Datos del Personal el número de personas dependientes según tipo e identificar "necesidades de cuidados" del personal con dependientes	Relevamiento realizado con al menos 75% de respuestas.	Realizar Encuesta de Cuidados - número de dependientes (personas adultas mayores, personas con discapacidad,) y necesidades de cuidados del personal con dependientes (uso del tiempo).	CCEG	RRHH - TI	2018 - 2019
7	Comunicación y Responsabilidad Social	<p>- Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género del año 2015 y Políticas de Capital Humano: Difusión personal masiva en marzo de 2017.</p> <p>- Integración y responsabilidades del Comité de Calidad con Equidad de Género: Difusión por Circular 17/64 y notificación electrónica.</p> <p>-Difusión del Plan de Capacitación a través de</p>	Profundizar la Incorporación de la perspectiva de Género en la Institución afianzando la información y comunicación con el personal.	Extender el uso del Lenguaje inclusivo	Revisar las comunicaciones a fin de evitar lenguaje sexista. Alentar la incorporación de lenguaje neutro.	DCI - GCH - SG	RRHH	2018
				Acciones de información y comunicación realizadas.	Realizar acciones de comunicación para mejorar la información sobre el funcionamiento de los mecanismos de consulta y denuncia de situaciones de discriminación a cargo de la Oficina Laboral.	GCH - Oficina Laboral - DCI	RRHH - TI	2018

		los delegados y sistema informático.			Realizar la difusión del Plan de Acción del MCEG 2018	CCEG	RRHH - TI	2017-2018
		Empresas tercerizadas con personal trabajando en el BCU contratadas por procedimientos legales.	Analizar perspectiva de género en las empresas tercerizadas con personal directamente trabajando en la Institución.	Análisis realizado.	Realizar relevamiento de empresas contratadas, comunicación del MCEG y sensibilización.	CCEG	RRHH	2018 - 2019
8	Revisión y Evaluación por la Dirección	No corresponde acciones en el Nivel 1.	Revisión por parte de la Dirección del Sistema de Gestión con Equidad de Género y la Política de Bienestar Organizacional.	Revisión realizada	Realizar la revisión y ajustes si correspondiera.	PGE - Directorio	RRHH	2018-2019

5. Anexos

Grupos Funcionales¹⁶:

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.

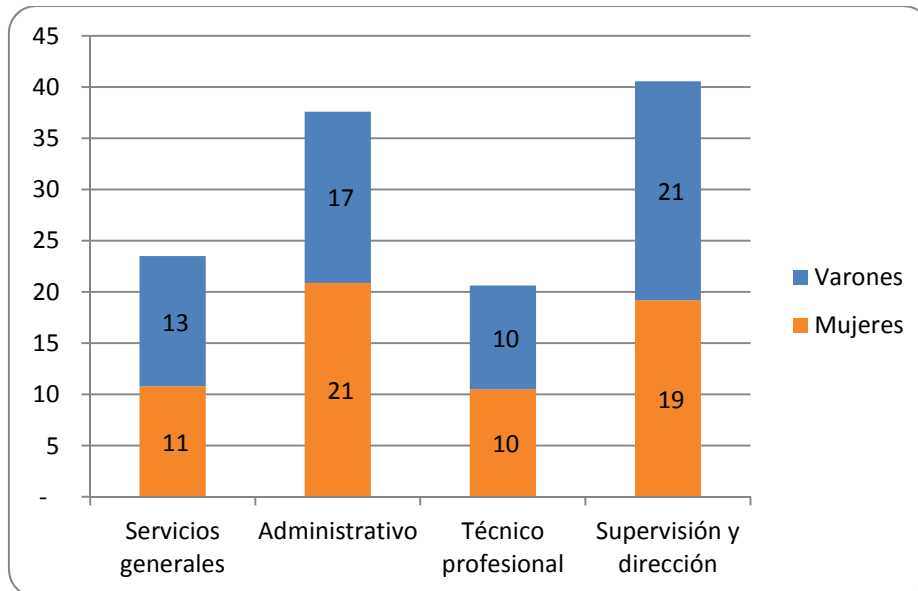
Administrativo: Está conformado por cargos de Administrativo, cuyos cometidos son contribuir al logro de los objetivos a través de la ejecución de tareas administrativas y de apoyo a los distintos servicios del Banco. Los cargos de Administrativo se agrupan en distintos niveles según sus respectivas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

¹⁶ Documento de Políticas de Capital Humano – RD 360/2016 del 16.12.16.

ANTIGÜEDAD POR GRUPO FUNCIONAL

Promedio de años de antigüedad laboral por grupo funcional según sexo



Escala Patrón Única

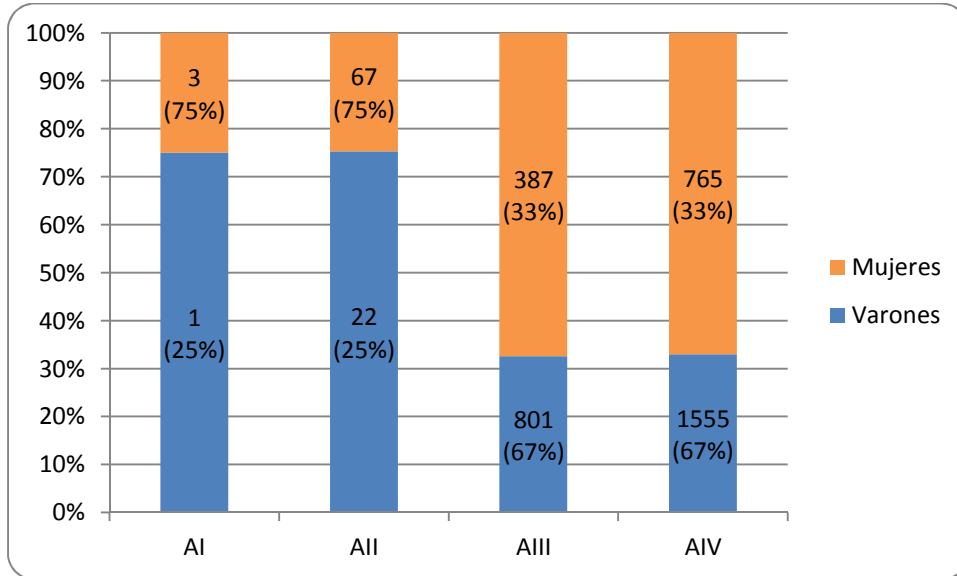
La remuneración del personal presupuestado se fija por remisión al grado que en cada caso se haya asignado y en correspondencia con los respectivos importes de la Escala Patrón Única. Esta escala es de aplicación para fijar las retribuciones del personal presupuestado, tanto en el ingreso o ascenso al 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.¹⁷

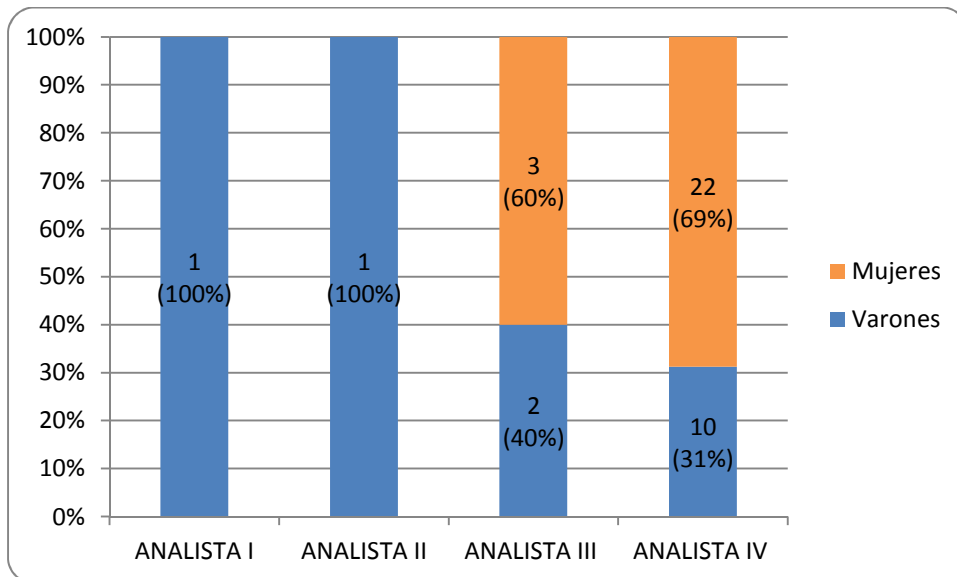
¹⁷ Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del BCU. Decreto Nro. 193/017.

Concursos externos e internos

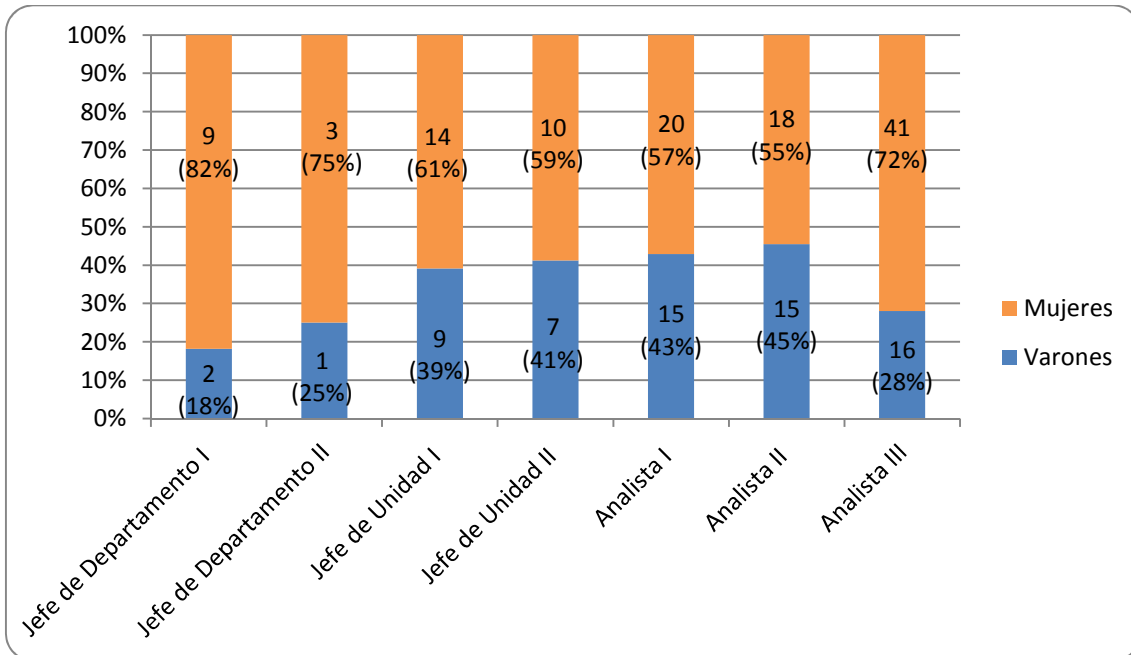
Postulaciones a concursos externos:



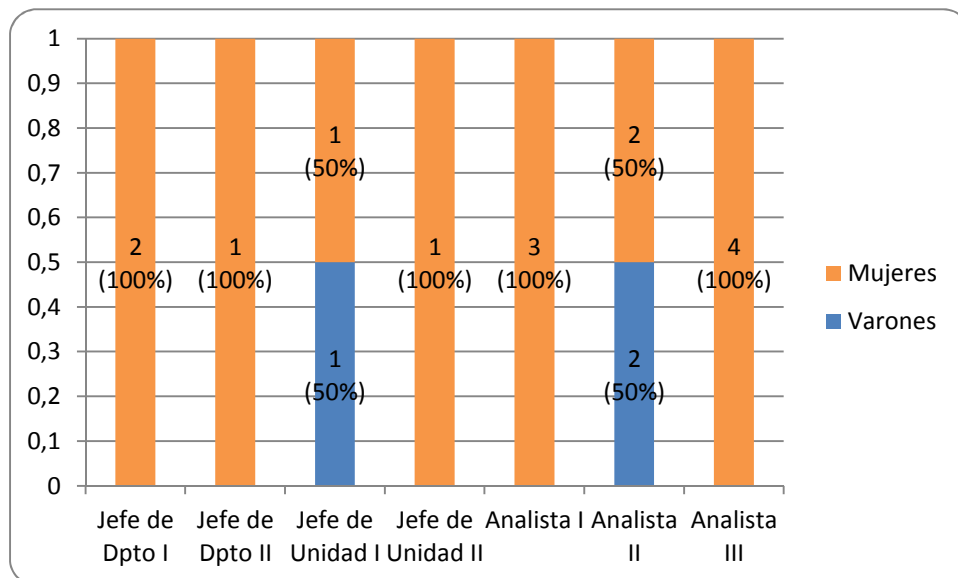
Ingresos por concursos externos:



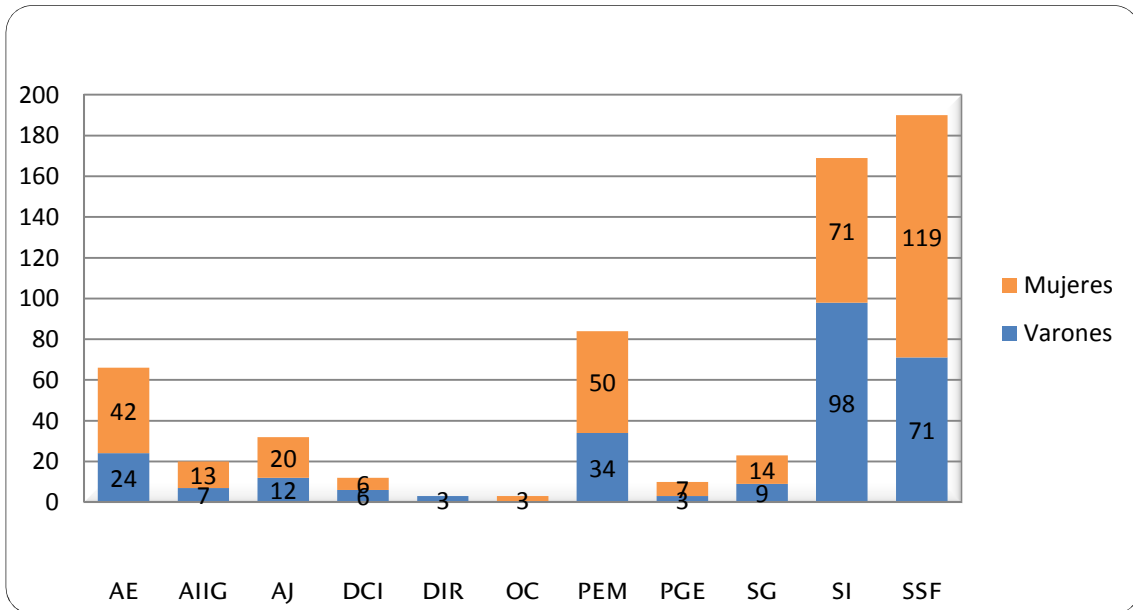
Postulaciones a concursos internos:



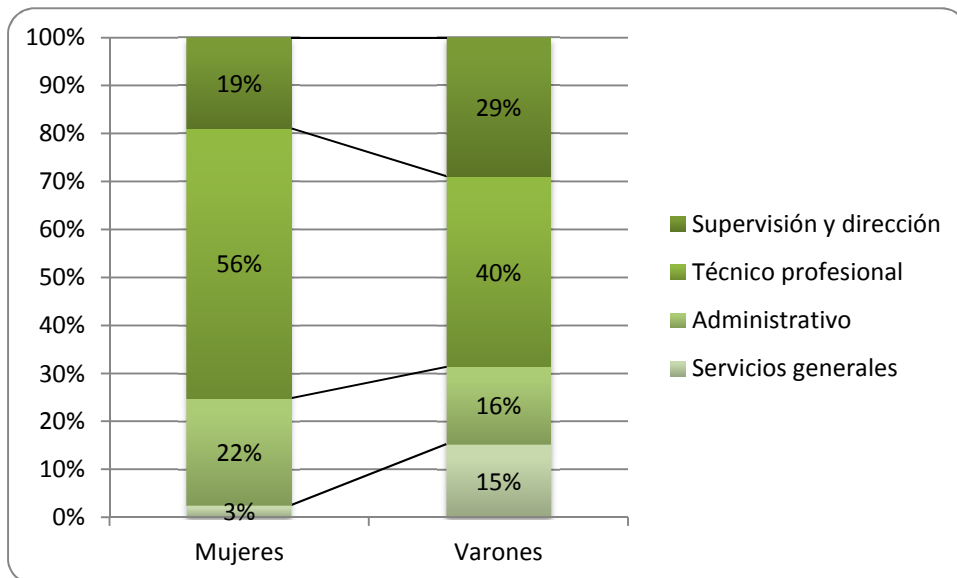
Ascensos (concursos internos):



Cantidad de personas por Línea de Reporte:



Distribución de cada género por grupo funcional





Suma de Cuentas	Dependencia / División / Area	Cargo	Sexo	FEMENINO	MASCULINO	Total general	
AE	ANALISIS MACROECONOMICO	ANALISTA II -- ASESORIA ECONOMICA / JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ESTABILIDAD FINANCIERA		1		1	
		ANALISTA II -- ASESORIA ECONOMICA / JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ANALISIS DE COYUNTURA			1	1	
		GERENTE DE AREA I -- ANALISIS MACROECONOMICO			1		1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ANALISIS FINANCIERO		1			1
	Total ANALISIS MACROECONOMICO				1	3	4
	ASESORIA ECONOMICA	GERENTE -- ASESORIA ECONOMICA			1		1
		Total ASESORIA ECONOMICA				1	1
	ESTADISTICAS ECONOMICAS	GERENTE DE AREA I -- ESTADISTICAS ECONOMICAS		1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- DEMANDA Y PRECIOS		1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- OFERTA, MODELOS Y PREDICCIONES		1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SECTOR EXTERNO		1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SECTORES INSTITUCIONALES		1			1
		Total ESTADISTICAS ECONOMICAS				5	
	FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ANALISIS DE COYUNTURA			1		1
		Total FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU				1	
INVESTIGACIONES ECONOMICAS	GERENTE DE AREA I -- INVESTIGACIONES ECONOMICAS			1		1	
	Total INVESTIGACIONES ECONOMICAS				1		1
AIIG	AUDITORIA INTERNA	GERENTE DE AREA I -- AUDITORIA INTERNA			1	1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- DEPTO. AUDITORIA DE TECNOLOGIA INFORMATICA		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- DEPTO. AUDITORIA GRUPO I			1	1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- DEPTO. AUDITORIA GRUPO II			1	1	
	Total AUDITORIA INTERNA				1	3	4
AUDITORIA INTERNA-INSPEC. GENERAL/AUDITOR INTERNO - INSPECTOR GENERAL -- AUDITORIA INTERNA-INSPEC. GENERAL					1	1	
Total AUDITORIA INTERNA-INSPEC. GENERAL				1		1	
AJ	ASESORAMIENTO	GERENTE DE AREA I -- ASESORAMIENTO		1		1	
		Total ASESORAMIENTO				1	
	ASESORIA JURIDICA	ESCRIBANO JEFE - JEFE DE DEPARTAMENTO I -- GESTION NOTARIAL		1			1
		GERENTE -- ASESORIA JURIDICA			1		1
		JEFE DE UNIDAD II -- SECRETARIA ADMINISTRATIVA			1		1
Total ASESORIA JURIDICA				1	2	3	
CONTENCIOSO	GERENTE DE AREA I -- CONTENCIOSO		1			1	
	Total CONTENCIOSO				1		1
DCI	DIRECTORIO	JEFE DE DEPARTAMENTO II -- COMUNICACION INSTITUCIONAL		1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- COMUNICACION EDUCATIVA		1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- COMUNICACION TECNOLOGICA			1	1	
	Total DIRECTORIO				2	1	3
FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU/JEFE DE UNIDAD II -- COMUNICACION CORPORATIVA					1	1	
Total FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU				1		1	
DIR	DIRECTORIO	PRESIDENTE DEL BANCO -- DIRECTORIO			1	1	
		VICE PRESIDENTE DEL BANCO -- DIRECTORIO			1	1	
		DIRECTOR DEL BANCO -- DIRECTORIO			1	1	
Total DIRECTORIO					3	3	
OC	DIRECTORIO	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- OFICIAL DE CUMPLIMIENTO		1		1	
		Total DIRECTORIO				1	
PEM	GERENCIA DE POLITICA ECONOMICA Y MERCADOS	GERENTE DE POLITICA ECONOMICA Y MERCADOS -- GERENCIA DE POLITICA ECONOMICA Y MERCADOS			1	1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- DESARROLLO E IMPLANTACION DE APLICACIONES - PEM			1	1	
		JEFE DE UNIDAD II -- GESTION TECNICA ADMINISTRATIVA		1			1
		Total GERENCIA DE POLITICA ECONOMICA Y MERCADOS				1	2
	GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS	GERENTE DE AREA I -- GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS				1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- INVERSIONES			1		1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- LIQ. Y CONTROL DE OPERACIONES INTERNACIONALES			1		1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- OPERACIONES MONETARIAS			1		1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- PLANIFICACION Y GESTION DE RIESGO			1		1
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- ANALISIS Y DESARROLLO DE MERCADOS		1			1
		JEFE DE UNIDAD I -- CONTROL Y CONCILIACION DE OPERACIONES INT.			1		1
		JEFE DE UNIDAD I -- LIQUIDACION DE OPERACIONES INTERNACIONALES		1			1
	Total GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS				2	6	8
POLITICA MONETARIA	GERENTE DE AREA I -- POLITICA MONETARIA				1	1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ANALISIS CUANTITATIVO			1		1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ANALISIS MONETARIO		1			1	
Total POLITICA MONETARIA				1	2	3	
SISTEMA DE PAGOS	GERENTE DE AREA I -- SISTEMA DE PAGOS				1	1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO II -- DEPOSITARIO CENTRAL DE VALORES			1		1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO II -- NORMATIVA Y VIGILANCIA		1			1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO II -- SISTEMA DE LIQUIDACION DE PAGOS			1		1	
Total SISTEMA DE PAGOS				1	3	4	
PGE	PLANIFICACION Y GESTION ESTRATEGICA	GERENTE -- PLANIFICACION Y GESTION ESTRATEGICA		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- DESARROLLO ORGANIZACIONAL		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- PLANIFICACION Y PROYECTOS		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- PROCESOS Y RIESGOS		1		1	
	Total PLANIFICACION Y GESTION ESTRATEGICA				4		4
SG	SECRETARIA GENERAL	GERENTE DE AREA I -- SECRETARIA GENERAL			1	1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- GESTION INSTITUCIONAL		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- GESTION JURIDICA Y DOCUMENTAL			1	1	
		SECRETARIO GENERAL -- SECRETARIA GENERAL		1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- GESTION ADMINISTRATIVA		1		1	
		Total SECRETARIA GENERAL				3	2
SI	CONTADURIA Y PRESUPUESTO	GERENTE DE AREA I -- CONTADURIA Y PRESUPUESTO			1	1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- CONTROL CONTABLE Y PRESUPUESTAL		1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- POLITICAS Y NORMAS CONTABLES			1	1	
	Total CONTADURIA Y PRESUPUESTO				1	2	3
	GERENCIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES/GERENTE DE SERVICIOS INSTITUCIONALES -- GERENCIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES				1		1
	Total GERENCIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES				1		1
	GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS	JEFE DE DEPARTAMENTO II -- ARQUITECTURA, NORMAS Y CONTROL DE CALIDAD		1			1
		Total GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS				1	
	GESTION DE BIENES Y SERVICIOS	GERENTE DE AREA I -- GESTION DE BIENES Y SERVICIOS		1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- FORMACION Y DESARROLLO FUNCIONAL			1		1
JEFE DE DEPARTAMENTO II -- TESORO				1		1	
JEFE DE UNIDAD I -- CAJAS Y TESOROS				1		1	
JEFE DE UNIDAD II -- ADMINISTRACION Y LOGISTICA DE SUMINISTROS				1		1	
JEFE DE UNIDAD II -- COMPRAS 1			1			1	
JEFE DE UNIDAD II -- COMPRAS 2			1			1	
JEFE DE UNIDAD II -- SEGURIDAD OPERATIVA				1		1	
JEFE DE UNIDAD II -- PREVENCIÓN Y ANALISIS DE FALSIFICACION				1		1	
Total GESTION DE BIENES Y SERVICIOS				3	6	9	

G	GESTION DE CAPITAL HUMANO	GERENTE DE AREA I -- GESTION DE CAPITAL HUMANO	1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- GESTION DE PERSONAS	1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- SEGURIDAD LOGICA	1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- ATENCION PERSONALIZADA	1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- OFICINA LABORAL		1	1	
		JEFE DE UNIDAD II -- REMUNERACIONES Y BENEFICIOS	1		1	
		JEFE DE UNIDAD II -- ANALISIS Y CONCILIACIONES		1	1	
	Total GESTION DE CAPITAL HUMANO			5	2	7
	SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA	GERENTE DE AREA I -- SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- SUMINISTROS			1	1
		JEFE DE UNIDAD II -- CENTRO DE CONTROL DE SEGURIDAD	1			1
		JEFE DE UNIDAD II -- GESTION DE TECNOLOGIA E INFRAESTRUCTURA.			1	1
		JEFE DE UNIDAD II -- CLASIFICACION Y RECUESTO			1	1
	Total SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA			1	4	5
	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	GERENTE DE AREA I -- TECNOLOGIA DE LA INFORMACION			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- DESARROLLO E IMPLANTACION DE APLICACIONES - TI	1			1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO II -- GESTION OPERATIVA Y SEGURIDAD INFORM.			1	1
		JEFE DE UNIDAD I -- BASE DE DATOS Y COMUNICACIONES			1	1
		JEFE DE UNIDAD I -- REDES Y MICROS			1	1
Total TECNOLOGIA DE LA INFORMACION			1	5	6	
SSF	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	GERENTE AREA II -- ADMINISTRACION Y SISTEMAS	1		1	
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ADMINISTRACION			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- DESARROLLO E IMPLANTACION DE APLICACIONES - SSF			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SISTEMAS DE INFORMACION			1	1
		JEFE DE UNIDAD I -- REGISTROS	1			1
		JEFE DE UNIDAD II -- GESTION DOCUMENTAL			1	1
		JEFE DE UNIDAD II -- GESTION OPERATIVA	1			1
	Total ADMINISTRACION Y SISTEMAS			3	4	7
	FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	GERENTE DE AREA II -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ESTUDIOS DE REGULACION FINANCIERA			1	1
	Total FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU			2	2	2
	INTENDENCIA DE REGULACION FINANCIERA	GERENTE DE AREA II -- INTENDENCIA DE REGULACION FINANCIERA			1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO I -- NORMAS DE REGULACION FINANCIERA	1			1
		JEFE DE UNIDAD I -- AUTORIZACIONES Y LIQUIDACIONES			1	1
		JEFE DE UNIDAD I -- AUTORIZACIONES Y LIQUIDACIONES II	1			1
JEFE DE UNIDAD I -- ESTADISTICAS FINANCIERAS / JEFE DE DEPARTAMENTO I -- ESTUDIOS DE REGULACION FINANCIERA				1	1	
JEFE DE UNIDAD I -- NORMAS CONTABLES Y CONSULTAS				1	1	
JEFE DE UNIDAD I -- REGULACION		1			1	
JEFE DE DEPARTAMENTO I -- AUTORIZACIONES	1			1		
Total INTENDENCIA DE REGULACION FINANCIERA			4	4	8	
INTENDENCIA DE SUPERVISION FINANCIERA	GERENTE DE AREA II -- INTENDENCIA DE SUPERVISION FINANCIERA	1			1	
	JEFE DE UNIDAD II -- GESTION DOCUMENTAL	1			1	
Total INTENDENCIA DE SUPERVISION FINANCIERA			2	2	2	
SECRETARIA GENERAL	GERENTE DE AREA II -- SECRETARIA GENERAL	1			1	
	JEFE DE UNIDAD II -- GESTION DOCUMENTAL	1			1	
Total SECRETARIA GENERAL			2	2	2	
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	GERENTE DE AREA II -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			1	1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- METODOS	1			1	
	JEFE DE UNIDAD I -- ATENCION AL USUARIO DE SERV. FINANCIEROS	1			1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- INFORMACION Y ATENCION A USUARIOS DEL SISTEMA	1			1	
Total SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			3	1	4	
SUPERVISION DE RIESGOS	GERENTE DE AREA II -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1			1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			2	2	
	JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1		4	5	
Total SUPERVISION DE RIESGOS			2	6	8	
SUPERVISION DE SEGUROS, AFAP Y MERCADO DE VALORES	GERENTE DE AREA II -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1			1	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1		1	2	
	JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	3		3	6	
Total SUPERVISION DE SEGUROS, AFAP Y MERCADO DE VALORES			5	4	9	
SUPERVISION EMPRESAS INTERM. FINANCIERA	GERENTE DE DEPARTAMENTO I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			1	1	
	JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	5			5	
	JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS / GERENTE DE AREA II -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1			1	
	JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS / JEFE DE DEPARTAMENTO I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			1	1	
	ANALISTA I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS / JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS			1	1	
Total SUPERVISION EMPRESAS INTERM. FINANCIERA			6	3	9	
U.I.A.F.	GERENTE DE AREA I -- U.I.A.F.			1	1	
	JEFE DE UNIDAD I -- ANALISIS ESTRATEGICO			1	1	
	JEFE DE UNIDAD I -- ANALISIS OPERATIVO	1			1	
	JEFE DE UNIDAD I -- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	1			1	
Total U.I.A.F.			2	2	4	
Total general			65	77	142	

Distribución en valores absolutos de las compensaciones especiales

