



**BANCO CENTRAL DEL URUGUAY**

# **DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**al 31 de diciembre de 2018**

**Banco Central del Uruguay**

**Montevideo, agosto de 2019.**



# BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

<b>1. Introducción</b>	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Metodología	4
<b>2. Diagnóstico con perspectiva de género al 31 de diciembre de 2018</b>	5
2.1. Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras	6
2.1.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	6
2.1.2. Indicadores de brecha de género	6
2.2. Puestos de trabajo	8
2.2.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	8
2.2.2. Indicadores de brecha de género	10
2.3. Sistema de remuneraciones	18
2.3.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	18
2.3.2. Indicadores de brecha de género	18
2.4. Oportunidades de capacitación y desarrollo	20
2.4.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	20
2.4.2. Indicadores de brecha de género	22
2.5. Prevención y seguimiento de inequidades	23
2.5.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	23
2.5.2. Indicadores de brecha de género	24
2.6. Personas dependientes	24
2.6.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad	24
2.6.2. Indicadores de brecha de género	25
2.7. Licencias	26
2.7.1. Indicadores de brechas de género	26
<b>3. Conclusiones</b>	27
<b>4. Plan de Acción</b>	28



# BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes

El Banco Central del Uruguay (BCU) se encuentra en proceso de implementación del *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (MCEG) impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

El Modelo 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”*<sup>1</sup>

El 15/12/17 el BCU recibió de INMUJERES la certificación del Nivel 1 *“Compromiso”*.

En ese sentido, la Política de Bienestar Organizacional del BCU<sup>2</sup> declara en particular:

#### ***“... 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). “*

---

<sup>1</sup> *Modelo de Calidad con Equidad de Género* (INMUJERES/MIDES) Versión 2016.

<sup>2</sup> RD 360/16 del 16/12/16 y RD 40/19 del 20/2/19



# BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

## 1.2. Metodología

Para la realización de este diagnóstico organizacional con perspectiva de género se utilizó como referencia las dimensiones de análisis establecidas en la *“Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género”* (INMUJERES, 2019):

- Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras
- Puesto de trabajo
- Remuneraciones
- Personas dependientes
- Oportunidades de capacitación y desarrollo
- Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación.
- Licencias

Para cada dimensión se presentan indicadores propuestos en la Guía de referencia:

- Indicadores de Gestión de Calidad con Equidad de Género:

*“Permiten conocer en qué medida el sistema de gestión adoptado por la organización incorpora en sus procedimientos y producción documental en general los requisitos del Modelo, los que luego impactarán sobre las brechas de género. Estos indicadores suelen ser binarios, pues dan cuenta de la existencia o inexistencia de los procedimientos recomendados así como de la presencia o ausencia de referencias explícitas a las problemáticas de género.”*

- Indicadores de Brechas de Género:

*“Permiten conocer el grado de avance en la eliminación de las brechas de género. Estos avances se relacionan con cambios en la gestión y sus indicadores suelen adoptar niveles de medición intervalo continuo, presentándose como porcentajes, tasas, ratios, etc.”*

*“Las brechas de género son las manifestaciones cuantitativas o cualitativas de la desigualdad entre mujeres y varones”*



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2. Diagnóstico con perspectiva de género al 31 de diciembre de 2018

La estructura organizacional del BCU está conformada por su Directorio, diez Líneas de Reporte al mismo (ocho Gerencias y dos 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 personas (quien ocupa la Presidencia, la Vicepresidencia y la Dirección), designadas conforme al artículo 187 de la Constitución de la República.

El **Comité Ejecutivo de Dirección (CED)** es un equipo integrado por las Gerencias de las Líneas de Reporte, quienes asesoran al Directorio en la definición de políticas y estrategias en temas institucionales de gestión transversal. 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.



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.1. Distribución socio-demográfica de las personas trabajadoras

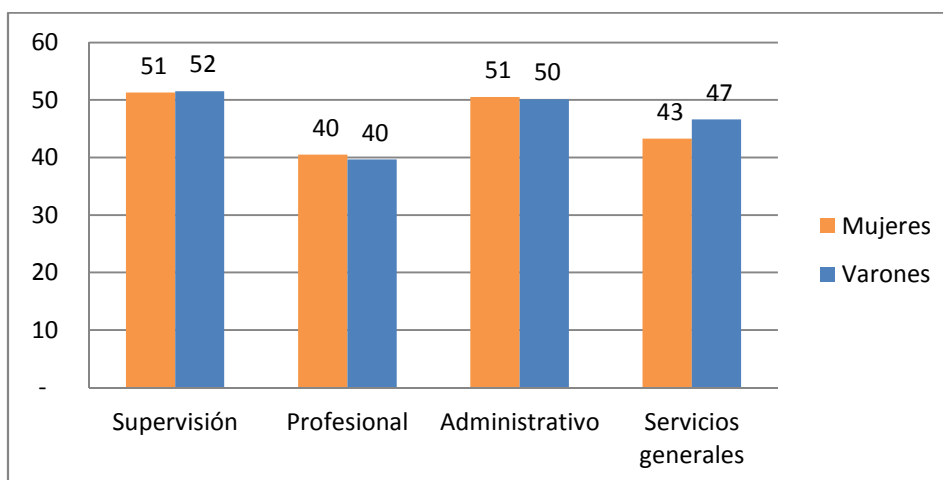
#### 2.1.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

- Las Bases de Datos del personal que gestiona el Área Gestión de Capital Humano tienen identificadas las variables sexo, discapacidad y ascendencia étnico-racial.

#### 2.1.2. Indicadores de brecha de género

- Dotación al 31 de diciembre de 2018: 617 personas
  - Mujeres: 364 (59 %)
  - Varones: 253 (41%)
- Media de edad del personal según sexo:
  - Mujeres: 45 años
  - Varones: 46 años

Promedio de edad por grupo funcional<sup>3</sup>:

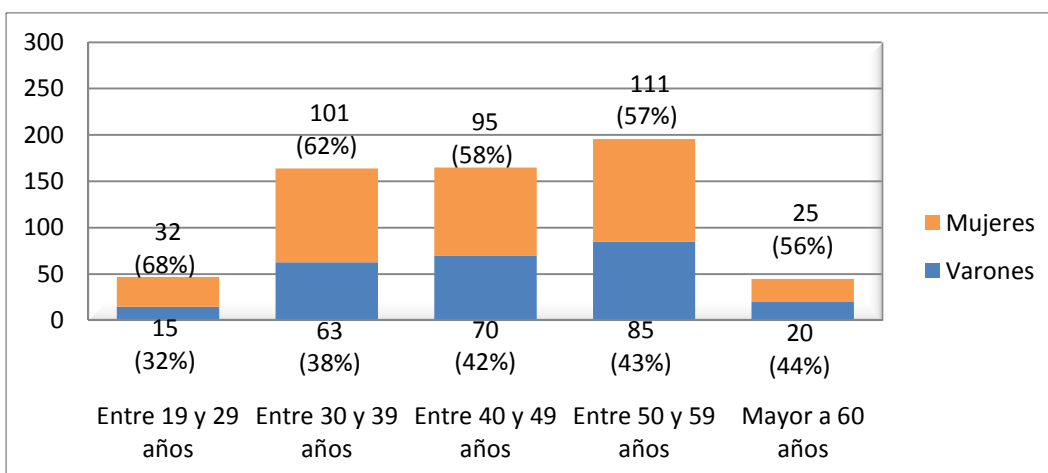


<sup>3</sup> Grupos funcionales: Supervisión, Profesional, Administrativo y Servicios Generales. RD 40/19.



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Distribución del personal por rangos de edad según sexo:
  - Entre 30 y 49 años: 53 % de la dotación (329 personas: 196 mujeres y 133 varones)
  - Entre 50 y 59 años: 32 % de la dotación (196 personas: 111 mujeres y 85 varones)



- Distribución del personal por ascendencia étnico-racial, según sexo:

Composición por raza - etnia de personas autodefinidas (*)	Distribución total población	Composición	
		Mujeres	Varones
Blanca	91,9%	65%	35%
Afro o negra	0,7%	29%	71%
Indígena	1,1%	60%	40%
Asiática o amarilla	0,4%	100%	0%
Otra ascendencia	5,9%	40%	60%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>		

\* El 29,2% de las personas no se encontraban autodefinidas al 31 de diciembre de 2018.

- Distribución del personal según nivel educativo y sexo:

Nivel de formación	Mujeres	Varones
No terciaria	21,9%	32,0%
Técnica	1,9%	0,8%
Terciaria	57,1%	45,5%
Maestría	18,9%	19,4%
Doctorado	0,3%	2,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Distribución del personal según profesión y sexo:

Área profesional	Mujeres	Varones
Abogacía	9,1%	6,4%
Contable	45,8%	35,5%
Economía	20,6%	25,0%
Ingeniería	4,5%	15,7%
Administración	7,0%	7,6%
Comunicación	1,7%	1,7%
Otros	11,2%	8,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 2.2. Puestos de trabajo

### 2.2.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

- Procedimientos:

La selección de personal se realiza de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de reclutamiento externo<sup>4</sup> y de ascensos<sup>5</sup>, y en los manuales de procedimientos correspondientes.

De acuerdo al Estatuto 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 cargos de nivel gerencial son provistos por designación privativa del Directorio.
- Bases de los llamados:

Las bases para los llamados para cubrir puestos vacantes de ingreso alientan de igual forma a todas las personas a postularse. Existen acciones afirmativas para las personas afrodescendientes y con discapacidad. Los llamados a concurso externo son publicados en el sitio web de la Institución<sup>6</sup>, detallándose el perfil del cargo, instructivo para la postulación, bases del concurso, formulario de postulación y de relación de méritos y antecedentes. Para los cargos de ascensos las bases de los respectivos llamados se comunican a todo el personal en forma personalizada y los requisitos que contienen surgen del perfil del cargo a proveer.

<sup>4</sup> RD 123/18 del 7/6/18

<sup>5</sup> RD 121/2014 del 9/4/14

<sup>6</sup> Adicionalmente se publican en la página web de la ONSC y diarios de circulación nacional.





## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Selección por competencias:

Los Tribunales de los concursos se componen de cuatro personas: una que actúa en la Presidencia y una persona Titular, ambas en representación de la Institución (también se designa una persona como suplente), una persona que actúa en representación del personal (elegida por elección) y otra como representante sindical (quien tiene voz pero no tiene voto). Las personas que representan al personal y al sindicato, consolidan la garantía del proceso de concurso y su transparencia.

Los concursos de ascenso constan de varias etapas, en particular se evalúan las competencias organizacionales, funcionales y de liderazgo (cuando corresponde) en base al perfil del cargo. Está expresamente reglamentada la prohibición de evaluar competencias o conocimientos que no estén descriptos como deseables en el perfil. Las pruebas de conocimiento 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 a quien resulta ganador/a y una la lista de prelación en caso de corresponder. El Directorio homologa el fallo y designa a la persona seleccionada en el cargo concursado.

De acuerdo a la reglamentación vigente, se realiza una evaluación sicolaboral para el ingreso a la Institución y también para los concursos para cargos de jefatura.

La metodología utilizada para el proceso de reclutamiento y selección de personal a través de las instancias establecidas por reglamento, no tiene sesgos de género y otorga garantías específicas para la no discriminación de las personas.

- Perfiles funcionales:

La selección del personal se realiza de acuerdo a los requisitos establecidos en el perfil del cargo correspondiente. Los perfiles funcionales se encuentran agrupados en "Familias de Perfiles". Son actualizados periódicamente por personas representantes de los sectores involucrados en coordinación con el Área Gestión de Capital Humano, validados por la/s Gerencia/s de Línea de Reporte, aprobados por el Directorio y notificados a todas las personas de la organización. En la intranet se encuentran publicados todos los perfiles funcionales.

Cada perfil contiene los requisitos excluyentes requeridos para postular a los cargos, la formación requerida, así como la misión y un detalle de los principales cometidos del cargo. En ellos se detallan las competencias organizacionales, funcionales y de liderazgo requeridas de acuerdo al Manual de Competencias vigente. Este Manual describe las competencias requeridas por el personal y los comportamientos esperados para cada una de ellas, de acuerdo a los niveles de exigencia definidos según el Mapa de dominio<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> RD 23/17 del 18/1/17



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

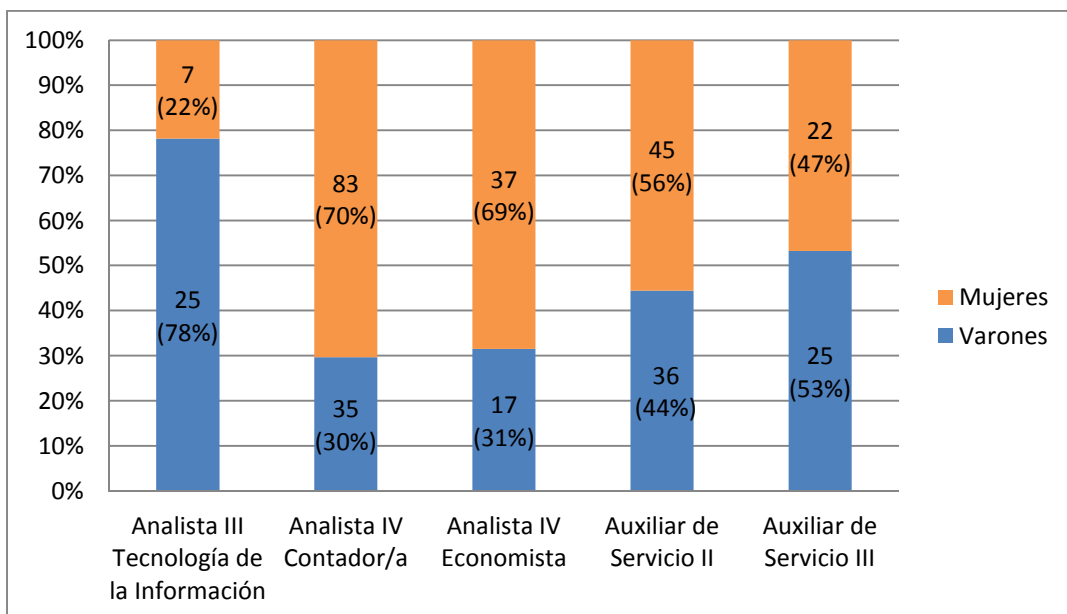
- Evaluación de desempeño:  
Anualmente se realiza una evaluación de desempeño a todo el personal, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Evaluación de Desempeño<sup>8</sup>. El procedimiento consiste en una autoevaluación y en una evaluación de la jerarquía correspondiente en cuanto a competencias (de acuerdo al Manual de Competencias referido) y cumplimiento de metas individuales (en función de un acuerdo inicial entre las partes y una reunión de mitad de período). Para cada competencia están definidos comportamientos esperados objetivables donde las personas que intervienen pueden intercambiar opiniones y evidencias que justifiquen la evaluación. Asimismo, un Comité de Calibración monitorea los resultados. Se notifica a todo el personal de los resultados del proceso de evaluación.

### 2.2.2. Indicadores de brecha de género

- Distribución de las postulaciones recibidas para los llamados a ocupar cargos en el año 2018 según sexo:

Durante el año 2018 se realizaron 5 concursos externos y 15 concursos internos.

Concursos externos: concursaron 332 personas (194 mujeres – 58%):

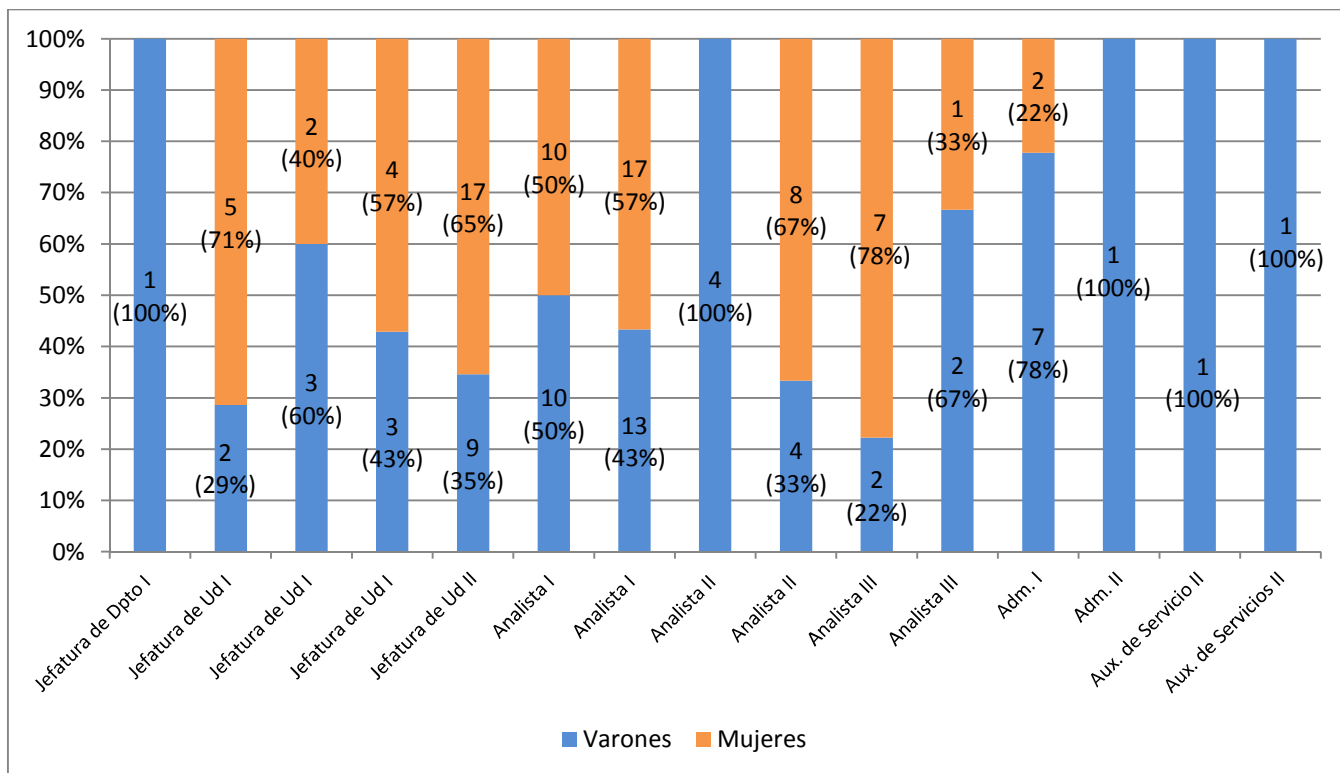


<sup>8</sup> RD 314/13 del 24/12/13, RD 387/14 del 23/12/14 y RD 150/15 del 10/6/15



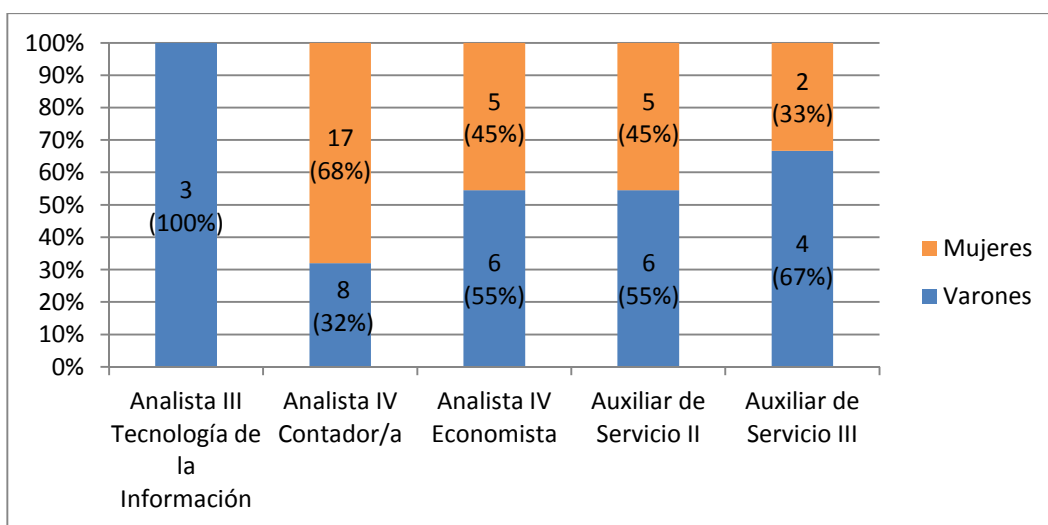
## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

Concursos internos (ascensos): participaron 140 personas (73 mujeres – 52%):



- Distribución de los ingresos y ascensos al BCU en el año 2018 según sexo:

Concursos externos: ingresaron 56 personas (29 mujeres - 52%)<sup>9</sup>

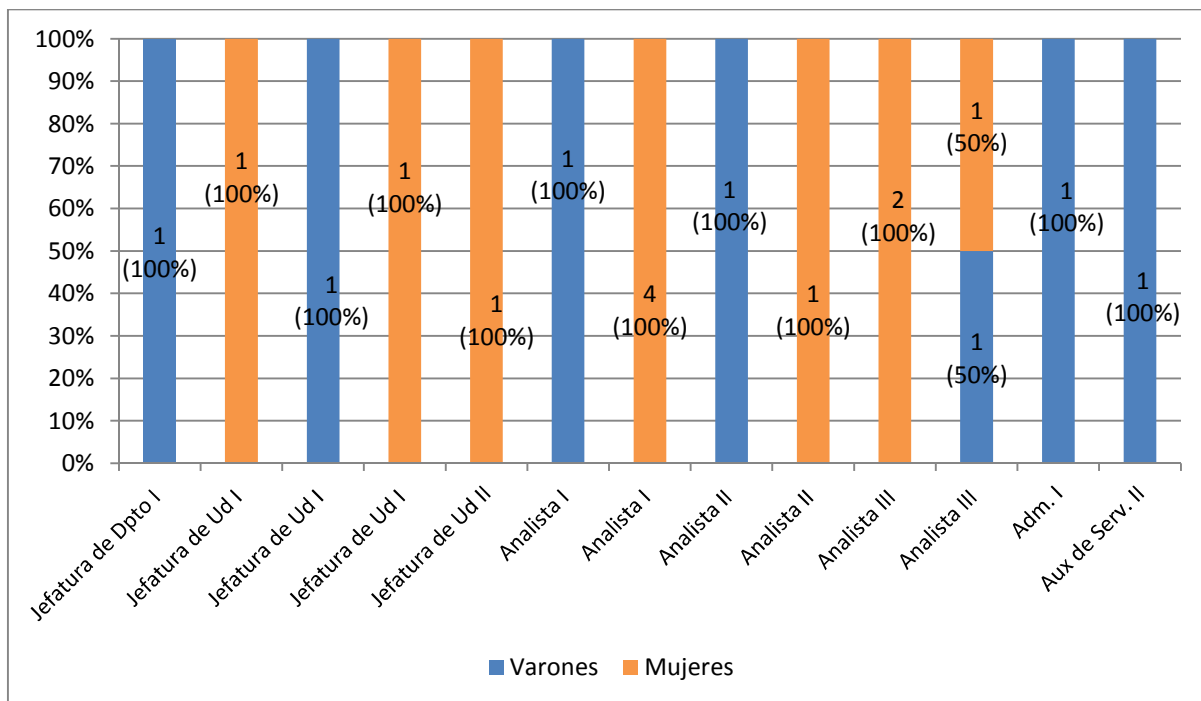


<sup>9</sup> Listas de prelación: 97 personas (52 mujeres -54%).

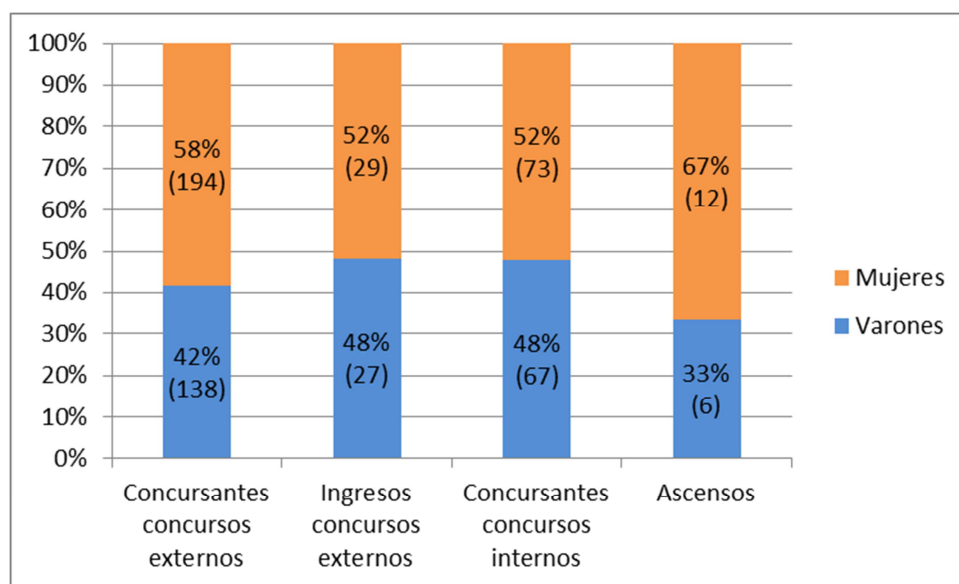


## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

Concursos internos: ascendieron 18 personas (12 mujeres<sup>10</sup> - 67%)



Resumen de concursantes y los ingresos y ascensos del año 2018:

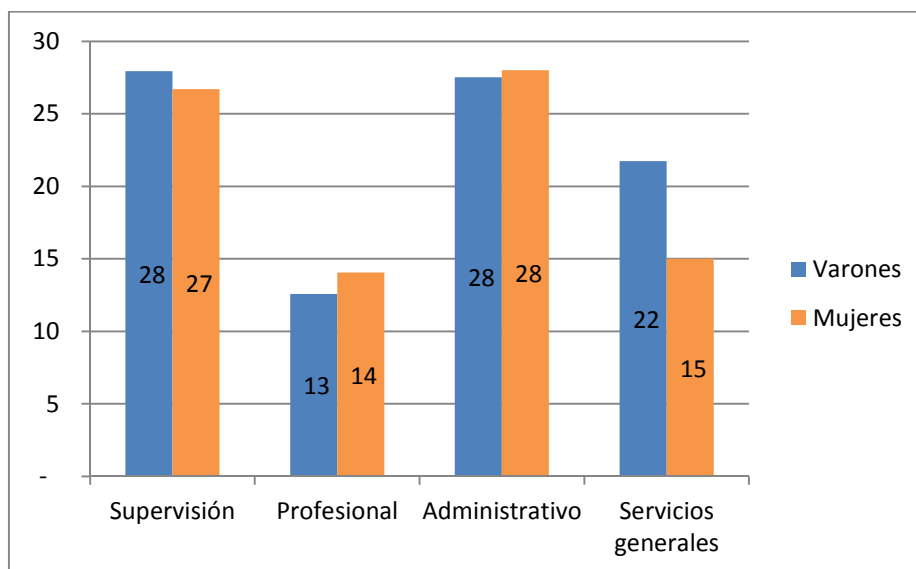


<sup>10</sup> Dos concursos fueron declarados desiertos (quienes concursaron no alcanzaron el mínimo necesario).



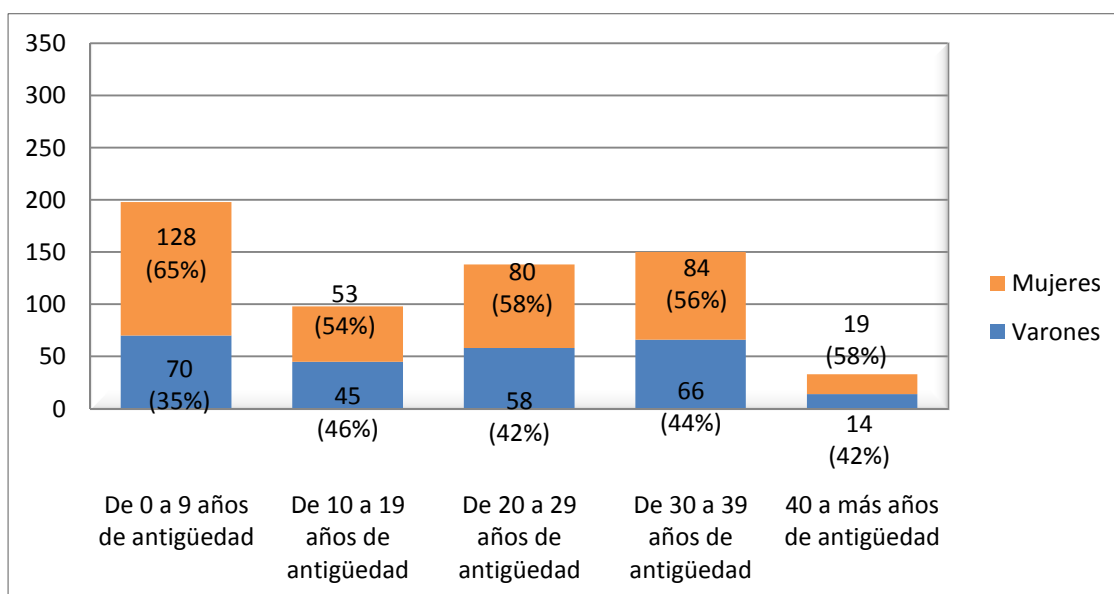
## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Media de antigüedad en el BCU: 20 años (21 años para varones y 19 para mujeres)
- Promedio de años de antigüedad laboral por grupo funcional según sexo



- Distribución del personal por antigüedad según sexo:

El 32 % del personal (198 personas) tiene menos de 9 años de antigüedad en el BCU:





## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Distribución del personal por área/departamento/unidad según sexo:

Cuenta			Sexo		
LR	Dependencia / División / Area	Cargo genérico	Mujeres	Varones	Total general
AE	ASESORIA ECONOMICA	GERENCIA DE LR		1	1
	ESTADISTICAS ECONOMICAS	GERENCIA DE AREA I	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	3	1	4
	INVESTIGACIONES ECONOMICAS	GERENCIA DE AREA I		1	1
	FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	GERENCIA DE AREA I		1	1
<b>Total AE</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
AIIG	AUDITORIA INTERNA-INSPEC. GENERAL	GERENCIA DE LR		1	1
		GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1	2	3
<b>Total AIIG</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
AJ	ASESORIA JURIDICA	GERENCIA DE LR		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	1		1
		JEFATURA DE UNIDAD II	1		1
	ASESORAMIENTO	GERENCIA DE AREA I	1		1
	CONTENCIOSO	GERENCIA DE AREA I	1		1
<b>Total AJ</b>			<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
DCI	DIRECTORIO	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1		1
		JEFATURA DE UNIDAD II	1	1	2
	FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	JEFATURA DE UNIDAD II	2	1	3
<b>Total DCI</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
DIR	DIRECTORIO	DIRECTOR DEL BANCO		1	1
		PRESIDENTE DEL BANCO		1	1
		VICE PRESIDENTE DEL BANCO		1	1
<b>Total DIR</b>				<b>3</b>	<b>3</b>
OC	DIRECTORIO	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	1		1
<b>Total OC</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
PEM	GERENCIA DE POLITICA ECONOMICA Y MERCADOS	GERENCIA DE LR		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		1	1
		JEFATURA DE UNIDAD II	1		1
	GESTION DE ACTIVOS Y PASIVOS	GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		4	4
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1		1
	POLÍTICA MONETARIA	JEFATURA DE UNIDAD I	1	1	2
		GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	2	2	4
	SISTEMA DE PAGOS	GERENCIA DE AREA I	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1	2	3
SUPERVISION DE RIESGOS Y ANALISIS FINANCIERO	JEFATURA DE UNIDAD I		1	1	
FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	GERENCIA DE AREA I		1	1	
<b>Total PEM</b>			<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>
PGE	PLANIFICACION Y GESTION ESTRATEGICA	GERENCIA DE LR		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	3		3
		JEFATURA DE UNIDAD I		1	1
<b>Total PGE</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
SG	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	1		1
		GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1	1	2
		JEFATURA DE UNIDAD II	2		2
<b>Total SG</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>



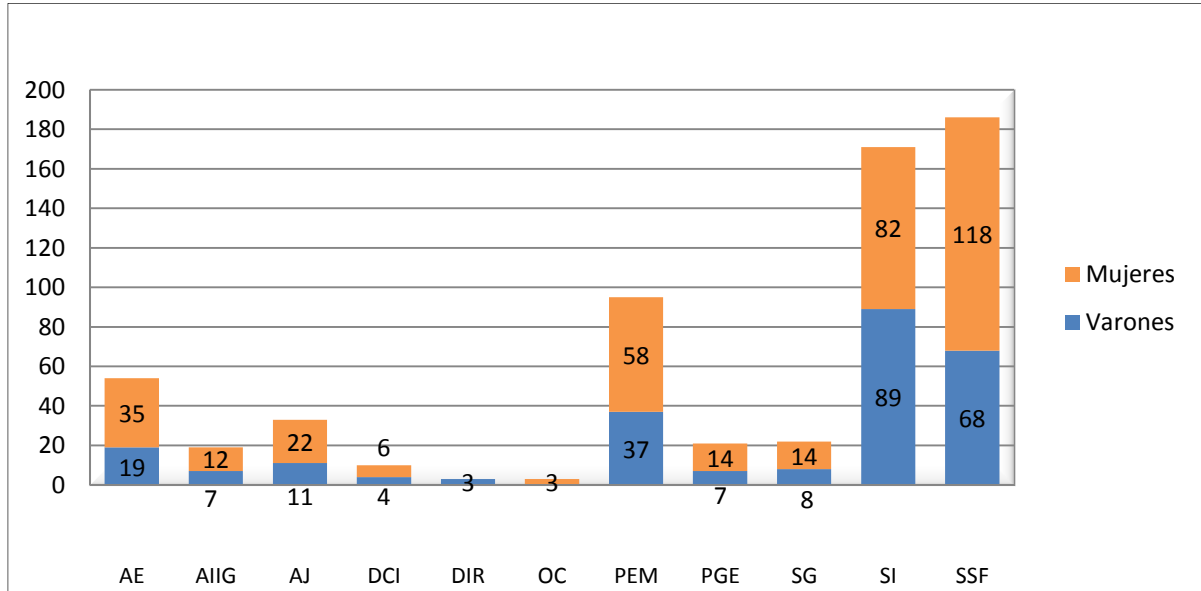
# BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

Cuenta			Sexo			
LR	Dependencia / División / Area	Cargo genérico	Mujeres	Varones	Total general	
SI	GERENCIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES	GERENCIA DE LR	1		1	
	CONTADURIA Y PRESUPUESTO	GERENCIA DE AREA I		1	1	
	GESTION DE BIENES Y SERVICIOS	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	GERENCIA DE AREA I	1	1	2
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	GERENCIA DE AREA I	1		1
		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II		2	2
		JEFATURA DE UNIDAD II	JEFATURA DE UNIDAD I		1	1
	GESTION DE CAPITAL HUMANO	JEFATURA DE UNIDAD II	JEFATURA DE UNIDAD II	2	2	4
		GERENCIA DE AREA I	GERENCIA DE AREA I	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	2		2
	SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA	JEFATURA DE UNIDAD II	JEFATURA DE UNIDAD II	2		2
		GERENCIA DE AREA I	GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II		1	1
	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	JEFATURA DE UNIDAD II	JEFATURA DE UNIDAD II	1	2	3
		GERENCIA DE AREA I	GERENCIA DE AREA I		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	1	1	2
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	JEFATURA DE DEPARTAMENTO II	1	1	2
			JEFATURA DE UNIDAD I		2	2
	<b>Total SI</b>			<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>
	SSF	SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS FINANCIEROS	SUPERINTENDENTE DE SERVICIOS FINANCIEROS		1	1
			JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	2		2
		JEFATURA DE UNIDAD I		1	1	
INTENDENCIA DE REGULACION FINANCIERA		INTENDENTE	INTENDENTE		1	1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	2		2
INTENDENCIA DE SUPERVISION FINANCIERA		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	2	3	5
		INTENDENTE	INTENDENTE	1		1
ADMINISTRACION Y SISTEMAS		GERENCIA DE AREA II	GERENCIA DE AREA II	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		3	3
		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	1		1
SUPERVISION DE RIESGOS Y ANALISIS FINANCIERO		JEFATURA DE UNIDAD II	JEFATURA DE UNIDAD II	1	1	2
		GERENCIA DE AREA II	GERENCIA DE AREA II	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		2	2
SUPERVISION DE SEGUROS, AFAP Y MERCADO DE VALORES		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	1	2	3
		GERENCIA DE AREA II	GERENCIA DE AREA II	1		1
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	1	1	2
SUPERVISION EMPRESAS INTERM. FINANCIERA		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	4	2	6
		GERENCIA DE AREA II	GERENCIA DE AREA II	1		1
U.I.A.F.		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I	JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		2	2
		JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	4	1	5
FUNCIONARIOS CON TAREAS FUERA BCU	GERENCIA DE AREA I	GERENCIA DE AREA I		1	1	
	JEFATURA DE UNIDAD I	JEFATURA DE UNIDAD I	2	2	4	
		JEFATURA DE DEPARTAMENTO I		1	1	
<b>Total SSF</b>			<b>25</b>	<b>24</b>	<b>49</b>	
<b>Total general</b>			<b>64</b>	<b>73</b>	<b>137</b>	

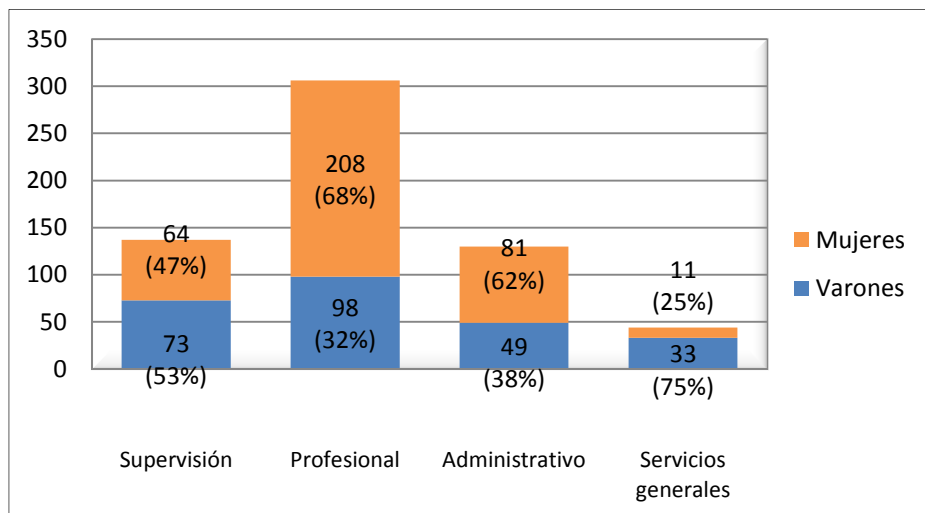


## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Cantidad de personas por Línea de Reporte:



- Distribución del personal según grupo funcional y sexo:





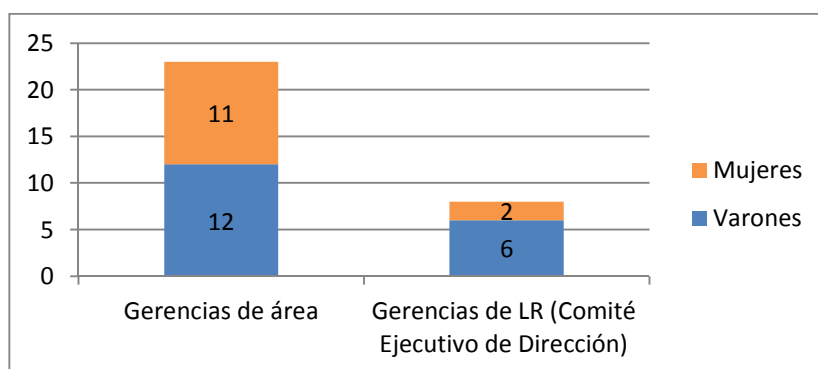


## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- 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	Directorio		3	0%	1%
	Gerencias	13	18	4%	7%
	Jefaturas de departame	25	28	7%	11%
	Jefaturas de unidad	26	24	7%	9%
<b>Subtotal</b>		<b>64</b>	<b>73</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>
Profesional	Analista I	34	18	9%	7%
	Analista II	66	30	18%	12%
	Analista III	55	33	15%	13%
	Analista IV	53	17	15%	7%
<b>Subtotal</b>		<b>208</b>	<b>98</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>
Administrativo	Administrativo I	46	16	13%	6%
	Administrativo II	22	16	6%	6%
	Administrativo III	13	17	4%	7%
<b>Subtotal</b>		<b>81</b>	<b>49</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>
Servicios generales	Auxiliar de servicios I		5	0%	2%
	Auxiliar de servicios II	8	13	2%	5%
	Auxiliar de servicios III	3	15	1%	6%
<b>Subtotal</b>		<b>11</b>	<b>33</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>
<b>Totales</b>		<b>364</b>	<b>253</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Cantidad de varones y mujeres en Gerencias de área y Gerencias de Línea de Reporte:





## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.3. Sistema de remuneraciones

#### 2.3.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

La política salarial vigente en el BCU se rige por el Decreto 344/2018 (Presupuesto Operativo 2019) 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 2019. En la intranet de la institución se ofrece información sobre las partidas retributivas e instructivos explicativos.

#### 2.3.2. Indicadores de brecha de género

- Remuneración promedio:

Comparación porcentual de remuneración promedio de las mujeres en relación a la de los varones	
Grupo Funcional	Comparación
Supervisión	100%
Profesional	98%
Administrativo	104%
Servicios Generales	92%
Total	99%

El grupo que presenta mayor brecha<sup>11</sup> es el de Servicios Generales. Esta disparidad se corresponde con el hecho de que ese grupo funcional contó históricamente con una mayor proporción de varones y como consecuencia cuentan con mayor antigüedad laboral. Esto implica que por el régimen de “*Corrimiento de Grado*”<sup>12</sup> alcanzan a lo largo del tiempo un grado EPU mayor que las mujeres.

<sup>11</sup> La brecha representa los puntos porcentuales que le faltan al ingreso promedio de las mujeres para alcanzar el de los varones ( $1 - \text{Remuneración promedio mujeres} / \text{Rem. promedio varones} * 100$ )

<sup>12</sup> Para los grupos Profesional, Administrativo y Serv. Generales, se 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.

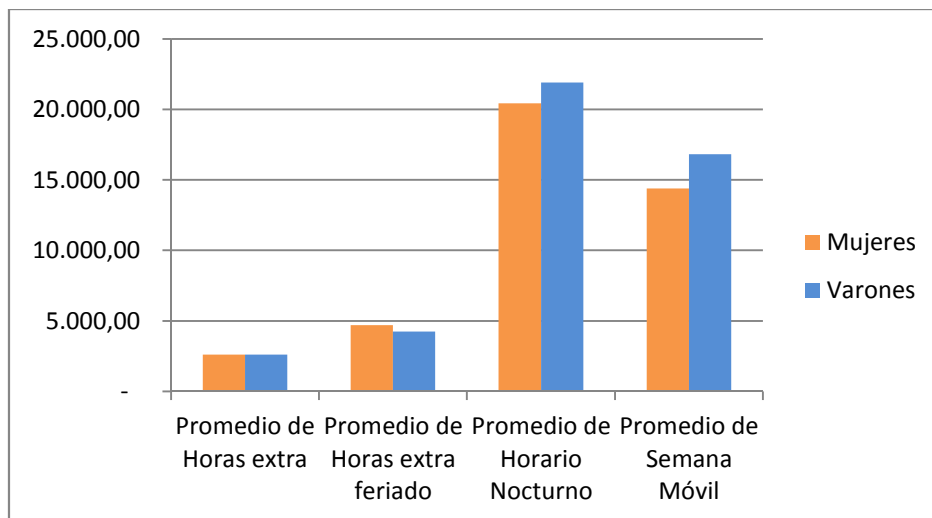


## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- Número de compensaciones (Maestrías/Doctorado) según sexo:

En el año 2018 se abonaron un total de 120 compensaciones, de las cuales 69 (58%) la recibieron mujeres, y las 51 restantes, varones.

- Monto de compensaciones especiales (Horas extras, horario nocturno y semana móvil) por sexo:

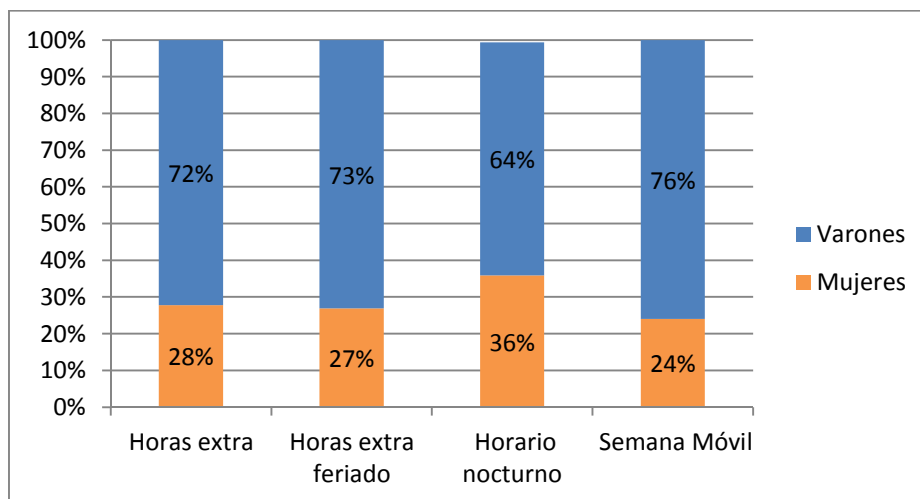


Las partidas de horas extras, horario nocturno y semana móvil están previstas para el grupo funcional Servicios Generales. Al personal que realiza tareas de seguridad, mantenimiento y conserjería se le pueden fijar semanas laborales móviles, por las que perciben una compensación mensual adicional del 20% de las remuneraciones personales de carácter permanente. Por otro lado, quienes cumplen tareas entre las 22:00 y las 06:00 horas perciben una compensación mensual equivalente al 30% de dichas remuneraciones.



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

Distribución porcentual de las compensaciones especiales (grupo funcional Servicios Generales<sup>13</sup>):



### 2.4.Oportunidades de capacitación y desarrollo

#### 2.4.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

- Bases de datos:  
Las bases de datos del Área Gestión de Capital Humano incluyen el nivel educativo, registro por profesión y formación adquirida del personal.
- Políticas:  
En el marco de las Políticas de Capital Humano del BCU<sup>14</sup>, la Política de Desarrollo establece que toda persona “*tiene derecho al desarrollo a lo largo de su vida laboral*”. Como forma de apoyar a la persona 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, 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. Otros aspectos de la capacitación se establecen en el Reglamento de Formación del personal<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> La participación de las mujeres en el grupo funcional Servicios Generales es del 25% (página 16)

<sup>14</sup> RD 40/19 del 20/02/19

<sup>15</sup> RD 216/17 del 10/8/17



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

- **Formación:**

El personal participa de instancias de capacitación tanto internas como externas al Banco, asignadas con criterios objetivos de acuerdo a las necesidades institucionales y de la persona (perfil del cargo). Anualmente el CED 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 (plan de desarrollo) y su alineación a los objetivos estratégicos del Banco, de acuerdo a la limitación presupuestal.

Las acciones de formación de carácter transversal a la Institución son difundidas en la organización a través de las personas referentes de capacitación en cada sector y del Área Gestión de Capital Humano.

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, con el objetivo de mitigar brechas de formación (planes de desarrollo).

Toda persona que trabaja en el Banco accede en tiempo real a la información de las instancias de formación que se realizaron, con detalle de horas, lugar, temática, empresa proveedora y persona que participó. Asimismo, es de interés de la Institución la realización continua de acciones de trasmisión de experiencia y conocimientos tanto a nivel individual como entre grupos de trabajo<sup>16</sup>.

- **Necesidades de capacitación:**

La detección de necesidades de capacitación se realiza tomando en cuenta las brechas de formación que surgen del proceso de evaluación de desempeño anual, los planes de desarrollo acordados entre quién evalúa y quién es evaluado, así como las encuestas de necesidades de formación que se realizan entre el personal de jefatura.

Cada instancia de capacitación es evaluada (aprendizaje y aplicación a la tarea) por quien asiste al curso luego de su finalización, así como el impacto de esa formación por la jefatura a cargo.

- **Capacitación en género:**

Desde el año 2017 se realizan instancias transversales de sensibilización y formación en los temas de género, acoso y discriminación laboral. El monto total del año 2018 aprobado para la capacitación en género fue de \$ 70.000 y para los temas de acoso/discriminación laboral fue de \$ 127.000.

---

<sup>16</sup> Iniciativa M12 del Plan Estratégico 2019 “Incorporación de la gestión del conocimiento al sistema de gestión institucional”



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.4.2. Indicadores de brecha de género

- Distribución del personal en cuanto a capacitación en el MCEG:

Se realizaron 5 instancias de formación relacionadas con la temática del MCEG<sup>17</sup> (género, acoso y discriminación) con un total de 30 hs., de las cuales intervinieron 56 mujeres y 42 varones. Participó el 47 % de las jefaturas y gerencias del Banco.

También se realizaron talleres de trabajo sobre inclusión de personas en situación de discapacidad y una charla de participación masiva en ocasión del 25/11/18 a cargo de INMUJERES.

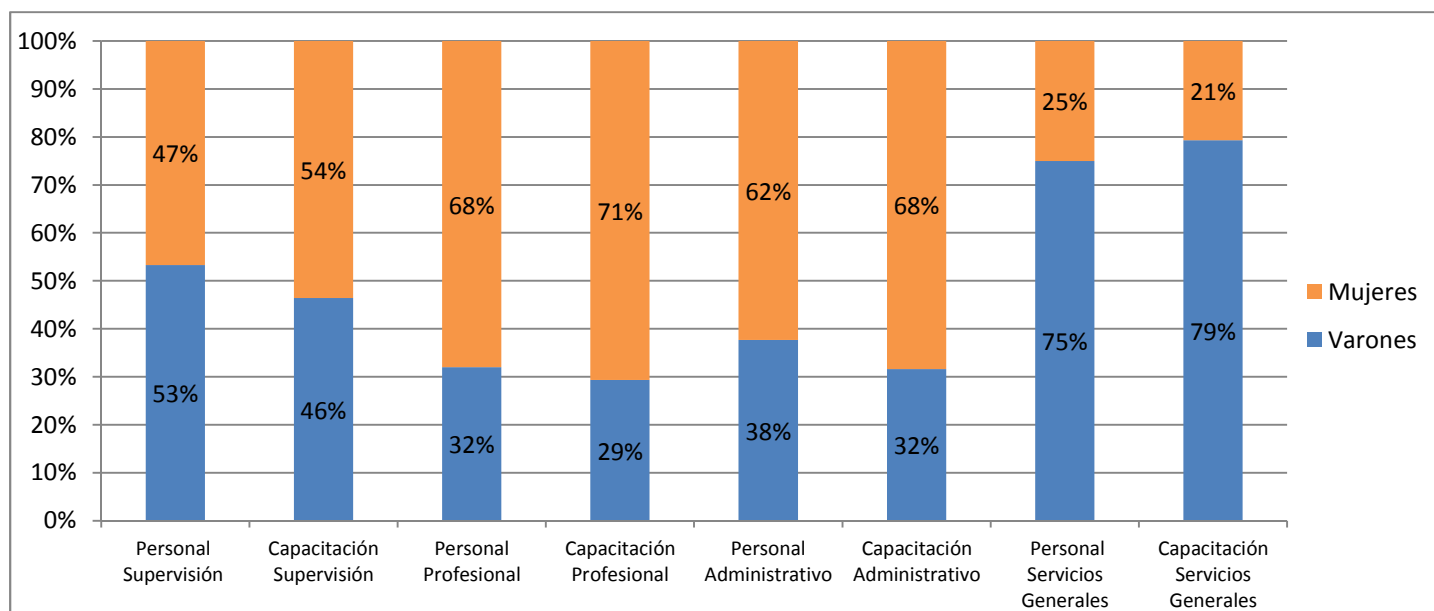
- Distribución del personal en cuanto a la capacitación en general:

Durante el año 2018 el total de personas que recibieron capacitación fue de 517 (84% de la dotación total). De quienes recibieron capacitación, el 61% fueron mujeres.

Se realizaron un total de 313 instancias de capacitación. En promedio las mujeres asistieron a 3,5 cursos en el año y los varones a 3.

Por otro lado, el 87 % de las mujeres y un 79 % de los varones, recibieron algún tipo de instancia de formación durante el año.

Proporción de instancias de capacitación en relación a la distribución p/grupo funcional<sup>18</sup>



<sup>17</sup> “Comunicación inclusiva”, “Género, estereotipos y construcción de ciudadanía” a cargo de Nancy Chenlo. “Violencia Doméstica” a cargo de la Casa de la Mujer (Unión). Talleres “Violencia psicológica en el trabajo” a cargo de Silvia Franco. “Acoso casos prácticos” a cargo de Cristina Mangarelli.

<sup>18</sup> Ver página 16.



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.5. Prevención y seguimiento de inequidades

#### 2.5.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

- Mecanismo para la recepción y seguimiento de situaciones de acoso o discriminación laboral:

La política de Bienestar Organizacional define:

#### ***“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 Planificación y Gestión Estratégica, la Auditoría Interna Inspección General y la Asesoría Jurídica son los principales aportantes en la prevención y detección del acoso laboral.”*

A partir de la aprobación del *“Protocolo de Actuación ante casos de discriminación o acoso laboral en el BCU”*<sup>19</sup> se encuentra trabajando una Comisión Bipartita con personas que actúan en representación de:

- Asesoría Jurídica
- Auditoría Interna-Inspección General
- Oficina Laboral
- Comisión Representativa del Personal

- Mecanismo para la recepción y seguimiento de casos de violencia basada en género:

Para la recepción y seguimiento de los casos de violencia basada en género la Oficina Laboral es la vía definida<sup>20</sup>. La *“Guía de actuación ante casos de violencia basada en género”*<sup>21</sup> elaborada por el Comité de Calidad con Equidad de Género establece las pautas correspondientes.

---

<sup>19</sup> RD 360/17 del 27/12/17

<sup>20</sup> RD 286/17 del 8/11/17

<sup>21</sup> Acta Nº 18 del Comité de Calidad con Equidad de Género



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.5.2. Indicadores de brecha de género

- Número de casos de acoso o discriminación laboral presentados en el año 2018:

La Comisión Bipartita creada en el marco del “*Protocolo de actuación ante casos de discriminación o acoso laboral en el BCU*” trabajó en dos casos de acoso laboral y un caso de discriminación étnico-racial.

- Número de casos de violencia basada en género presentados en el año 2018:

No se presentaron casos de violencia basada en género.

## 2.6. Personas dependientes

### 2.6.1. Indicadores de gestión de calidad con equidad

- Políticas:

La Política de Bienestar Organizacional ya referida establece:

#### ***“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. ...”*

En el Reglamento de Asiduidad y Asistencia<sup>22</sup> se habilita un sistema de salidas con permiso mensual para quienes necesiten realizar 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 dentro del concepto anterior.

---

<sup>22</sup> RD/461/2010, RD/473/2010, RD/171/2016, RD/339/2016 y RD/317/2017





## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

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 acceder a un corrimiento del horario laboral.

El Reglamento de Licencias<sup>23</sup> establece la posibilidad de solicitar licencia especial con y sin goce de sueldo en casos excepcionales con la debida justificación. También se encuentra prevista una licencia especial para casos excepcionales debidamente justificados en atención a situaciones sicosociales que lo requieran, la cual puede ser fraccionada según la necesidad.

- La Base de Datos del Área Gestión de Capital Humano contiene información de cantidad y edad de hijos/as menores de 18 años a cargo del personal.
- Para el cuidado de menores existe un régimen de prestaciones especiales a cargo del BCU así como una sala de lactancia para aquellas funcionarias que lo requieran.

### 2.6.2. Indicadores de brecha de género

- Distribución del personal según tenencia de hijas/os a cargo según sexo:

Sexo	N° de personas con hijos <6 años	N° de personas con hijos entre 6 y 18 años
Mujeres	55	99
Varones	39	87

<sup>23</sup> RD/473/2010, RD/4/2013, RD/255/2013, RD/171/2016, RD/171/2017 y RD/315/2017



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 2.7.Licencias

#### 2.7.1. Indicadores de brechas de género

- Distribución de días licencias usufructuadas durante el año 2018<sup>24</sup>:

Totales	Licencia anual	Licencia por enfermedad <sup>(22)</sup>	Licencia por maternidad y paternidad	Licencia por estudio	Total
Mujeres	9.180	3.223	594	703	13.700
Varones	6.534	1.385	109	418	8.446
Total	15.714	4.608	703	1.121	22.146

En todos los casos las cifras refieren a días hábiles

- Promedio de días de licencia según tipos de licencia:

Promedios		Licencia anual	Licencia por enfermedad <sup>(22)</sup>	Licencia por maternidad y paternidad	Licencia por estudio
Sobre la cantidad de personas de cada sexo que utilizaron el beneficio	Mujeres	31	16	50	11
	Varones	34	12	10	14
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>12</b>

En el año 2018 usufructuaron licencia médica 318 personas<sup>25</sup>, de las cuales 63 % fueron mujeres. Un 55 % de las mujeres tomaron licencia médica y un 47 % de los varones. En promedio toman de licencia 16 días las mujeres y 12 los varones.

Respecto a la licencia por estudio, 94 personas usufructuaron esta licencia durante el año 2018, 69 % de las cuales fueron mujeres. Un 18 % de las mujeres tomaron licencia por estudio y un 11 % de los varones. El promedio de días usufructuados en el caso de las mujeres fue de 11 días y en el caso de los varones de 14.

<sup>24</sup> Dotación 31.12.18: 364 mujeres y 253 varones (página 6)

<sup>25</sup> Sin considerar las situaciones de ausencias prolongadas por tratamientos especiales.



## BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

### 3. Conclusiones

El diagnóstico organizacional con perspectiva de género permitió conocer la situación del BCU al 31 de diciembre de 2018 en cuanto a las dimensiones que el Modelo de Calidad con Equidad de Género propone analizar.

Para ello se procesaron los datos disponibles de las distintas bases de datos de capital humano y se recopiló la documentación de referencia.

En función de los resultados de los indicadores de gestión de calidad con equidad y de brecha de género analizados para el año 2018, se puede concluir que no se encontraron sesgos o barreras culturales u organizativas que pudieran interferir con el pleno aprovechamiento y desarrollo de las competencias de mujeres y varones en la Institución.

Asimismo, 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 o riesgos de discriminación que no se estén atendiendo.



BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

#### **4. Plan de Acción**

El *Comité de Calidad con Equidad de Género* acordó el siguiente Plan de Acción para el período 2020/2021, con el objetivo de internalizar la perspectiva de género en la Institución y realizar acciones que promuevan la equidad.

## MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO - BCU. Plan de acción 2020/2021

MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO - BCU. Plan de acción 2020/2021						
<b>Fin del plan</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo (Política de Bienestar Organizacional del BCU)					
<b>Objetivos específicos</b>	Avanzar en la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (INMUJERES) en el BCU					
<b>Resultados esperados</b>	Sensibilización, formación y prevención de inequidades de género, acoso y discriminación laboral. Comunicación y difusión.					
<b>Línea de trabajo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Tarea</b>	<b>Plazo de Ejecución</b>	<b>Responsable</b>
Modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias	Ampliar la integración del lenguaje inclusivo en la documentación de carácter institucional	N/A	N/A	Adaptar los perfiles funcionales al lenguaje inclusivo.	2020	CH - PGE
Oportunidades de capacitación y desarrollo	Ampliar la capacitación en género y en enfoque étnico racial	Formación especializada	PAC tramo B	Realizar capacitación de al menos 4 horas de duración hasta alcanzar el 50 % de las jerarquías.	2020	PGE
	Ampliar la capacitación al personal de Capital Humano y el Departamento de Comunicación Institucional.				2020	PGE
	Ampliar la capacitación en acoso, discriminación laboral y violencia basada en género.	Formación especializada	PAC tramo B	Realizar capacitación de al menos 12 horas de duración a la Comisión Asesora Bipartita, Comité Género y Oficina Laboral.	2020	CCEG
Prevención y seguimiento de inequidades	Ampliar las acciones de prevención de acoso o discriminación laboral	Formación especializada	PAC tramo B	Realizar los Talleres de "Violencia Sicológica en el trabajo"	2020	PGE
Acciones de corresponsabilidad social	Analizar normativa aplicable	N/A	N/A	Revisar normativa interna de recursos humanos	2020	CCEG
	Realizar capacitación en corresponsabilidad social y cuidados	Formación especializada	PAC tramo B	Realizar capacitación al personal	2020	CCEG
Comunicación y responsabilidad social	Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales.	N/A	N/A	Realizar seguimiento del Plan de Acción de la IE16 (Plan Estratégico 2019) "Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales"	2020/21	CCEG
	Difundir la perspectiva de género, acoso y discriminación entre las empresas contratadas con personal trabajando en el BCU	N/A	N/A	Realizar acciones de difusión y sensibilización con personas referentes de las empresas contratadas con personal trabajando en el BCU	2020	CCEG
	Difundir las acciones realizadas en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género con públicos externos	N/A	N/A	Organizar acciones de difusión en el BCU con participación de otros organismos.	2020/21	CCEG
		N/A	N/A	Participar del grupo de trabajo conformado por CEMLA y Bancos Centrales de América Latina y España.	2020/21	CCEG