



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Informe de género

Año 2012



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Contenido

Contenido.....	2
Resumen Ejecutivo.....	3
I. Objetivo y alcance del estudio.....	4
II. Contexto normativo.....	4
III. Análisis	5
III.1. Dotación.....	5
III.1.1. Edad.....	7
III.1.2. Antigüedad BCU.....	7
III.1.3. Ausencias por estudio o razones de salud	8
III.2. Reclutamiento y selección	9
III.2.1. Postulaciones e ingresos por llamados externos, período 2008 – 2012	9
III.3. Ascensos.	10
III.3.1. Postulaciones y ascensos por concurso interno período 2009 – 2012.	10
III.4. Remuneraciones.....	12
III.4.1. Compensaciones.	13
III.5. Capacitación y Formación	14
III.6. Ámbitos de dirección y representación del Banco	15
III.7. Evaluación del Desempeño.....	16
IV. Conclusiones.....	17
Anexo 1.....	19



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Resumen Ejecutivo

El presente informe de género tiene como finalidad identificar en el Banco Central del Uruguay (BCU) la eventual existencia de sesgos y posibles barreras que interfieran en el pleno aprovechamiento de las capacidades disponibles en la organización y el desarrollo de éstas tanto para hombres como para mujeres.

Con tal fin se analizó la información disponible en los sistemas actuales de manera de visualizar la distribución por género dentro del Banco. Entre las principales conclusiones se destaca que:

- i. Según informe presentado por el CEMLA en su "X Reunión sobre Administración de Recursos Humanos de Banca Central", la dotación de funcionarios de sexo femenino en el Banco Central y su presencia en puestos de dirección, ubica a Uruguay no sólo como el único país que presenta mayor proporción de mujeres que de hombres dentro de su dotación, sino también como el país integrante del estudio que tiene una mayor proporción de mujeres en puestos directivos, seguido de Argentina.
- ii. Del 53% del total de la dotación, que se encuentra integrado por personal femenino, casi la mitad pertenecen al escalafón Técnico Profesional, en tanto que un 21% se desempeñan en el escalafón de Dirección y Supervisión.
- iii. La distribución del personal masculino entre los escalafones, es levemente más homogénea, posiblemente derivado de que tienen mayor participación en el escalafón de Servicios Generales.
- iv. Al interior de cada escalafón, las mujeres tienen mayor participación en el Técnico Profesional (62%) y en el Administrativo (58%). Los escalafones de Dirección y Supervisión y de Servicios Generales, en cambio se integran mayoritariamente por hombres (55% y 86%, respectivamente).
- v. Al nivel del Gobierno Corporativo, de las nueve Líneas de Reporte directas al Directorio, cuatro de ellas son ocupadas por mujeres, tres de las cuales a su vez integran el Comité Gerencial.
- vi. Los hombres tienen mayor edad promedio y mayor antigüedad que las mujeres. Parte de la explicación viene dada por el régimen jubilatorio anterior, donde las mujeres tenían derecho a acogerse a los beneficios de la jubilación a una edad menor que el hombre, lo que incentivaba un retiro temprano de la mujer.
- vii. Tanto a nivel de concurso externo (para reclutamiento) como de concursos internos (para ascenso), en los llamados para cargos de Dirección y Supervisión o Técnico Profesional, en general se postulan más mujeres que hombres. Así también, en la mayoría de los casos, suelen obtener los puestos en mayor proporción que los hombres.
- viii. El 61% de los funcionarios tiene formación terciaria y de ese porcentaje, el 58% son mujeres. Las mujeres son las que participan en mayor cantidad de instancias de capacitación, lo que aunado a que mayoritariamente es capacitación técnica y por ende de mayor costo, hace que una mayor proporción de la inversión en capacitación se destine al personal femenino.
- ix. En términos de reumeraciones, existe una brecha no significativa a favor de los hombres en todos los escalafones. Dado que la remuneración corresponde al cargo, independientemente de si lo ocupa un hombre o una mujer, parte de la explicación podría estar en la incidencia de la política de "Corrimiento de Grado", a lo que se suma el efecto del régimen jubilatorio pre-existente con su consiguiente efecto en la edad y antigüedad promedio de hombres y mujeres.
- x. El accionar del Banco se enmarca en un pleno reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que el Estatuto del Funcionario no reconoce asimetrías en el ejercicio pleno de derechos entre hombres y mujeres.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

I. Objetivo y alcance del estudio

El presente informe pretende analizar la situación de género dentro de la institución de manera de visualizar la realidad de hombres y mujeres en la misma, determinando si se brindan igualdad de oportunidades en lo que hace al desarrollo personal y profesional tanto de unos como de otros.

Busca, por tanto, comprender la interrelación entre variables tales como la distribución por escalafón, edad y su alcance en aspectos como el reclutamiento y selección, el desarrollo de la carrera funcional, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño y puestos clave de toma de decisiones.

La información de base para el análisis, que fuera provista por el Área Gestión de Capital Humano y Presupuestal, corresponde a la situación al 31 de diciembre de 2012 e incluye a todos los funcionarios presupuestados y con cumplimiento de funciones dentro del Banco. Dada la integración parcial de los sistemas de información que gestionan los datos relativos al personal se consideraron sólo las variables respecto a las cuales se contaba con información.

Dado que es la primera oportunidad en que se hace un estudio de este tipo, no se cuenta con un antecedente a partir del cual hacer un estudio comparativo y evaluar la evolución.

No se analizó la dotación del Directorio, ya que dichos cargos son de designación política y su composición no depende estrictamente de decisiones y políticas aplicadas por el BCU.

II. Contexto normativo

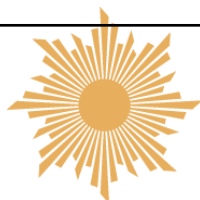
La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 promulgada por la Asamblea General de las Naciones, reconoció la igualdad entre hombres y mujeres y sentó las bases para que la comunidad internacional desarrollara una amplia agenda en torno a estos temas.

Los postulados de trabajo se centraron en áreas como salud, educación, justicia, trabajo y participación política, especificando las medidas necesarias para eliminar la discriminación basada en el género.

Al adscribir los estados parte los acuerdos internacionales se comprometen a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres y a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad.

En este contexto se enmarca el accionar del Banco, por lo que el Estatuto del Funcionario, los Reglamentos de Ascenso, Capacitación, Becas, en tanto la normativa que regula la gestión no reconoce asimetrías en el ejercicio pleno de derechos entre hombres y mujeres. En tanto que el Reglamento de Asistencia y Licencia que brinda el Banco a sus funcionarios contempla, especialmente y considerando el género, las situaciones derivadas de la maternidad y paternidad.

En lo que hace a retiro de la institución a los efectos de acogerse a los beneficios jubilatorios, con anterioridad a la aprobación de la Ley 18.396 del 24 de octubre de 2008, las mujeres configuraban causal a la edad de 55 años, mientras que los hombres lo podían hacer una vez cumplidos los 60 años. Desde el año 2010 a la fecha, esta Ley prevee una disposición transitoria que aumenta de un año la edad mínima requerida para configurar causal en las mujeres hasta llegar a los 60 años en el año 2016, igualando así su situación a la de los hombres.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

III. Análisis

La nomenclatura usada en los cuadros explicativos es la siguiente: M (Masculino) para identificar el porcentaje de funcionarios hombres y F (Femenino) para identificar el porcentaje de funcionarias mujeres. En todos los casos se utilizó un promedio simple para el cálculo de los guarismos mostrados en los diferentes cuadros.

III.1. Dotación.

Respecto a la distribución por género a la fecha del análisis, la dotación del BCU ascendía a un total de 565 funcionarios de los cuales 298 (53%) eran mujeres y 267 (47%) hombres.

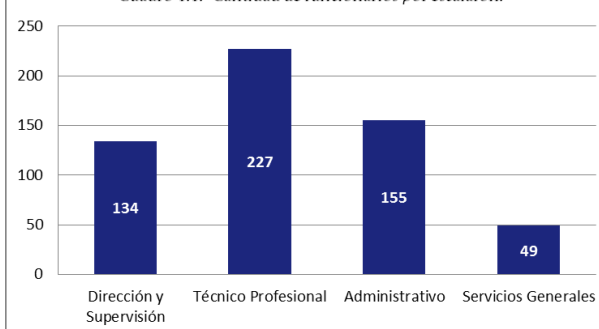
Como muestran el cuadro 1.1. el escalafón Técnico Profesional es el de mayor tamaño dentro del Banco y conjuntamente con el escalafón Administrativo, son los que al mismo tiempo poseen mayor proporción de mujeres que de hombres (62% y 58% respectivamente) y donde la participación de las mujeres es mayor (cuadro 1.2.). Esta participación es seguida en tercer lugar en el escalafón de Dirección y Supervisión, donde la presencia femenina es del 45%.

En contrapartida, el escalafón con menor presencia de personal femenino es el de Servicios Generales, el cual cuenta con una presencia sustancialmente menor de mujeres con tan solo un 14% dentro de su dotación, seguramente muy influenciada por el tipo de tarea que involucra estos cargos.

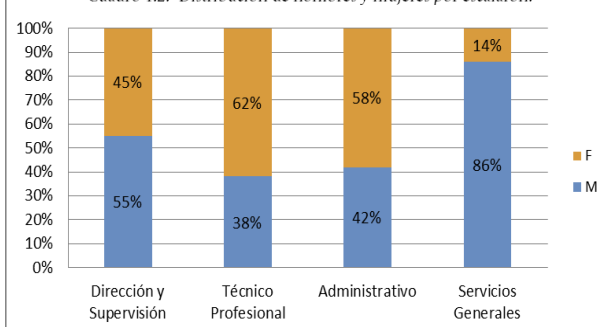
Cabe destacar que, al interior del escalafón de Dirección y Supervisión¹ los hombres ocupan más cargos a nivel de las Jefaturas de Unidad y de las Gerencias, tanto de Línea de Reporte como de Áreas (cuadro 1.2.1.), pero no así en el caso de las Intendencias y las Jefaturas de Departamento en que lo hacen por partes iguales. Por otro lado se observa una tendencia a que las mujeres se encuentren concentradas en los “niveles funcionales II” de cada uno de los cargos (cuadro 1.2.2.).

En esta oportunidad no se analizara la antigüedad promedio de cada uno de los funcionarios que ocupan cargos en los distintos niveles, factor que aunado a las fechas de creación de los cargos podrían contribuir a explicar las características descritas en el párrafo anterior, quedando estos factores para ser incorporados en futuros estudios.

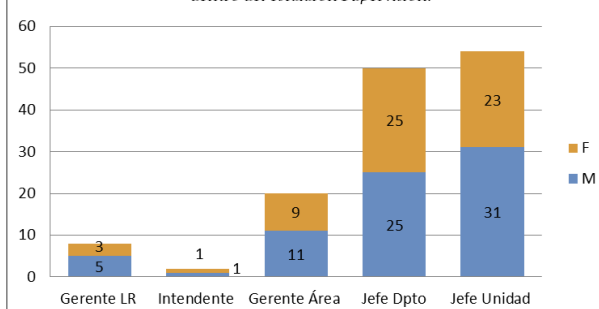
Cuadro 1.1.- Cantidad de funcionarios por escalafón.



Cuadro 1.2.- Distribución de hombres y mujeres por escalafón.



Cuadro 1.2.1.- Cantidad de funcionarios distribuidos por género dentro del escalafón Supervisión.



¹ El escalafón de Dirección y Supervisión se encuentra conformado por: Gerentes de Línea de Reporte, Intendente, Gerente de Área I, Gerente de Área II, Jefe de Departamento I, Jefe de Departamento II, Jefe de Unidad I, Jefe de Unidad II, Jefe de Unidad III.



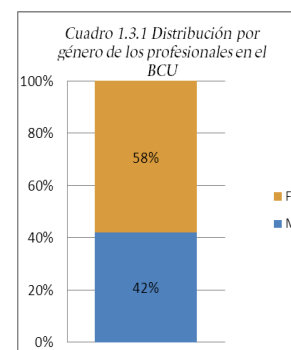
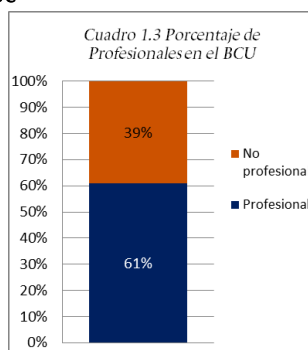
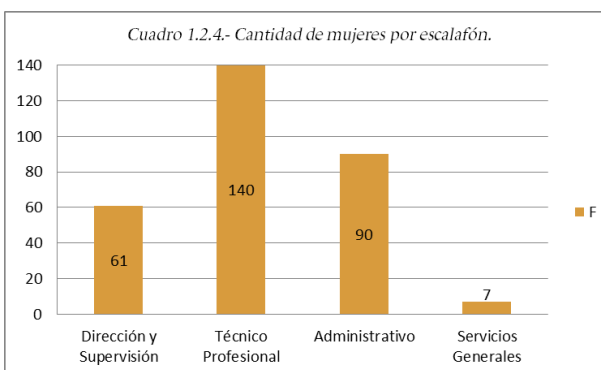
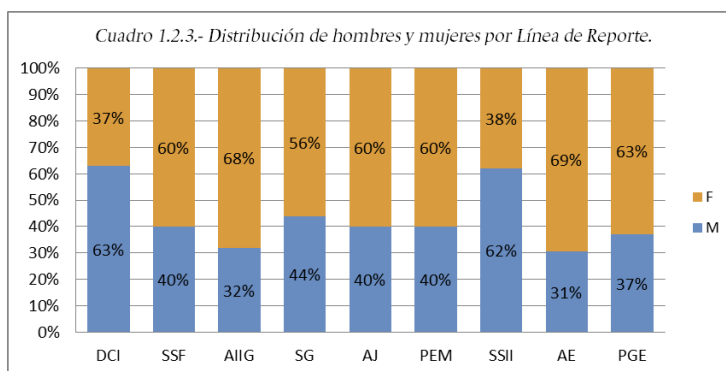
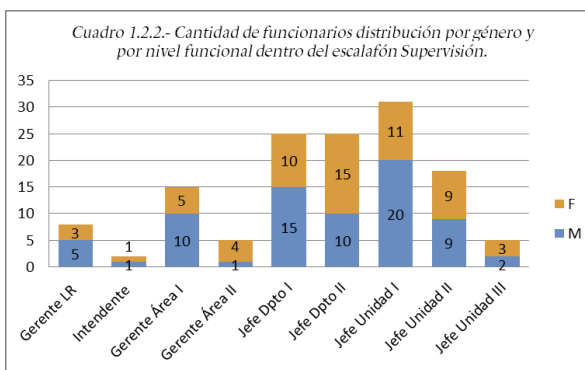
El cuadro 1.2.3. muestra los porcentajes de distribución por género dentro de cada Línea de Reporte². La Auditoría Interna – Inspección General (AIIG) y la Asesoría Económica (AE) son los que tienen mayor presencia de personal femenino dentro de su dotación (68% y 69% respectivamente), seguido por la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica con un 61% de mujeres dentro de sus funcionarios.

El alto porcentaje de mujeres en dichas Líneas de Reporte se explica en la medida que son Áreas técnicas, y dentro del escalafón Técnico Profesional las mujeres son mayoría, a lo que se agrega que son Líneas de Reporte relativamente chicas por lo que una variación absoluta menor tiene mayor efecto visual en los porcentajes.

Por otro lado, el bajo porcentaje de mujeres en Servicios Institucionales (SSII) tiene que ver con la presencia de los Auxiliares de Servicio, perteneciente al escalafón de Servicios Generales que, como se mencionó anteriormente, es el que cuenta con menor personal femenino.

Dentro de la institución, el 61% de los funcionarios cuentan con estudios terciarios como lo muestra el cuadro 1.3., siendo el 58% de este grupo, mujeres (Cuadro 1.3.1).

En resumen, se puede afirmar que las mujeres son mayoría dentro del Banco, se desempeñan mayoritariamente en cargos técnicos y administrativos, teniendo una presencia algo menor en cargos de Dirección y Supervisión y muy poca presencia en el escalafón de Servicios Generales.



² La estructura organizacional de la institución, según se observa en Anexo 1, se integra por ocho Gerencias y una Jefatura de Departamento que reportan directamente al Directorio.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

III.1.1. Edad.

La edad promedio dentro del BCU es de 47 años para los hombres y de 45 años para las mujeres.

Por escalafón, la diferencia más notoria se aprecia en Servicios Generales, donde las mujeres son sensiblemente más jóvenes que los hombres con un promedio de edad de 38 años contra 43 años de éstos (cuadro 1.4.). Como explicación a ello se puede citar, entre otros, que dicho escalafón estuvo compuesto casi exclusivamente por hombres hasta hace poco más de una década, proceso que se comenzó a revertir a partir del ingreso de personal joven en los últimos años.

Al analizar los datos a la interna de cada Línea de Reporte, en la mayoría de los casos las mujeres tienen un promedio de edad igual, o levemente menor que los hombres.

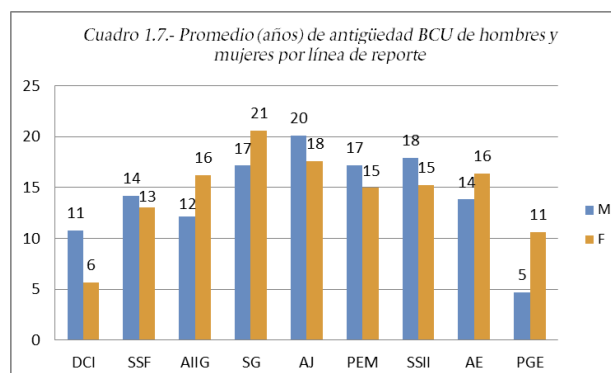
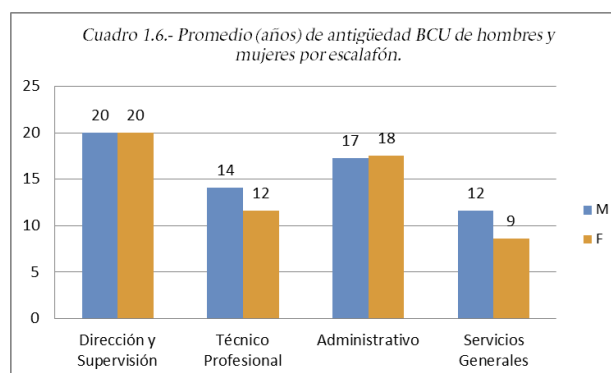
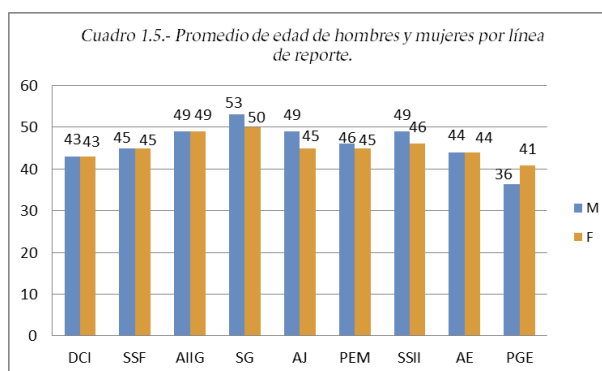
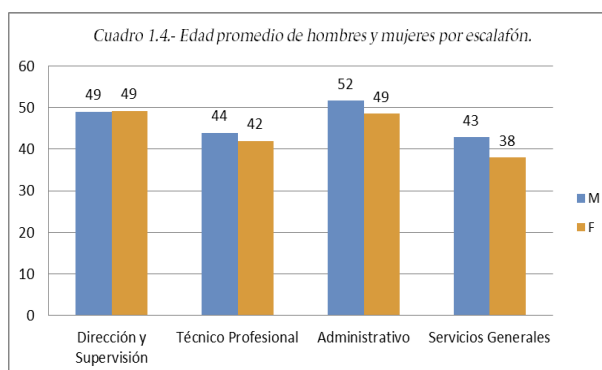
En contrapartida, Planificación y Gestión Estratégica (PGE) cuenta con un promedio de edad de los hombres menor que el de las mujeres, a la vez que cuenta con los promedios generales de edad más bajos. Se trata de una Línea de Reporte de reciente creación, con reducido personal, la mayoría de los cuales es de reciente ingreso a la institución.

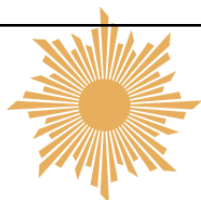
III.1.2. Antigüedad BCU.

La antigüedad promedio, considerando sólo los años trabajados en el Banco Central del Uruguay es de 15 años para las mujeres y de 16 años para los hombres..

Los escalafones con mayor promedio de antigüedad del Banco son el de Dirección y Supervisión y el de Administrativos (cuadro 1.6.).

La menor antigüedad promedio se da en los escalafones Técnico Profesional y Servicios Generales lo que, entre otras razones, se explica por el ingreso de personal más joven a través del llamado externo realizado en el año 2008.





BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

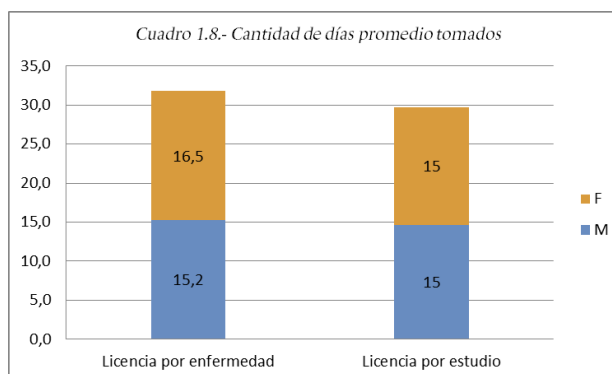
Al comparar la antigüedad promedio en las distintas Líneas de Reporte (cuadro 1.7.) se visualiza una gran variación en cuanto a las mismas sin una tendencia clara.

Un aspecto a considerar para comprender tanto la edad promedio de hombres y mujeres, como la antigüedad promedio, es el régimen jubilatorio.

Como ya fuera mencionado, hasta la entrada en vigencia de la normativa vigente (art. 37 de la Ley N° 18396 de 24 de octubre de 2008), las mujeres se podían acoger a los beneficios de la jubilación con 55 años de edad y 30 años de trabajo, en tanto que a los hombres se les requería 60 años de edad e igual cantidad de años de trabajo. Esto conllevó a que las mujeres, mientras no entró en vigencia la nueva norma, se retiraran del banco a una edad más temprana.

La norma actual, establece que la edad, tanto para hombres como para mujeres, se igualará a partir del año 2016 (60 años), por lo que en un futuro la asimetría proveniente de la normativa anterior dejará de tener influencia en las variables analizadas.

III.1.3. Ausencias por estudio o razones de salud



Se han analizado la cantidad de días de licencia por estudio³ y enfermedad utilizados por los funcionarios durante el año 2012, como forma de visualizar en qué medida la dotación se ve alterada por estas razones.

Dado que la institución es altamente profesionalizada y capacita en forma continua a sus funcionarios se optó por analizar la licencia por estudio. Por otra parte, se seleccionó la licencia por enfermedad porque evidencia, entre otras variables, el ausentismo.

En cuanto a la licencia por estudio se advierte que tanto hombres como mujeres usufructúan en promedio la misma cantidad de días, mientras que en la licencia por enfermedad se advierte que existe alguna diferencia en la cantidad de días utilizados, pero también se observa que la diferencia no es significativa.

³ De acuerdo al Reglamento de Licencias, los funcionarios tienen derecho, en las condiciones que establece la reglamentación, a licencia con goce de sueldo para la realización de pruebas o la entrega de trabajos requeridos para la aprobación de cursos.



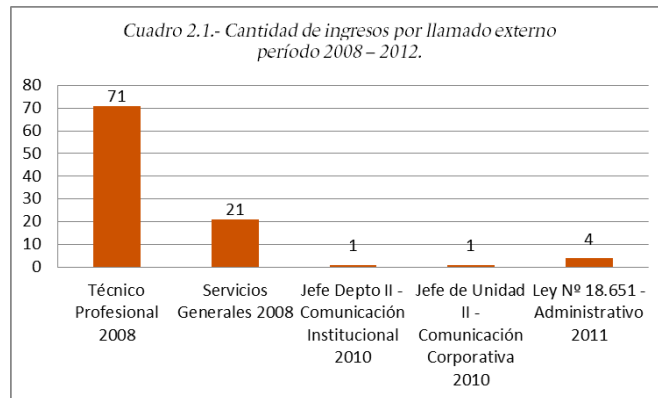
BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

III.2. Reclutamiento y selección

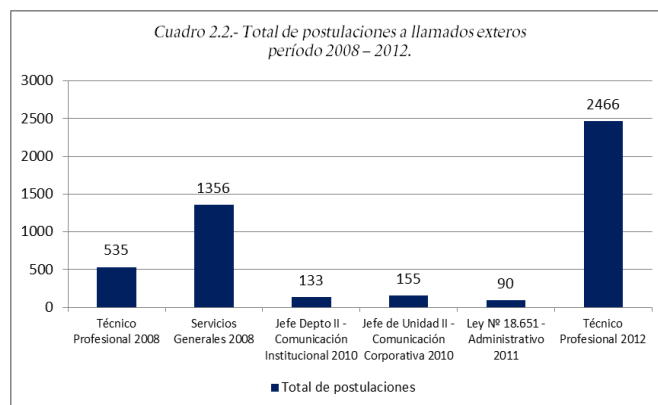
Durante el período 2008 - 2012 se realizaron seis llamados externos para ocupar cargos vacantes en la institución, el último de ellos en curso a la fecha del presente informe.

En el año 2009 ingresó un total de 71 profesionales al escalafón Técnico Profesional y 21 funcionarios al escalafón de Servicios Generales, mientras que en el 2010 se realizaron llamados para 2 cargos del escalafón de Dirección y Supervisión con el fin de cubrir vacantes en el Departamento de Comunicación Institucional.



Luego en el año 2011 se llamó a concurso externo del escalafón Administrativo para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley 18.651 (Protección integral de personas con discapacidad).

Por último, en el año 2012 se hizo un llamado para ingreso de analistas (escalafón Técnico Profesional), el cual como se dijo, se encuentra aún en proceso por lo que sólo se cuenta con información sobre las postulaciones.

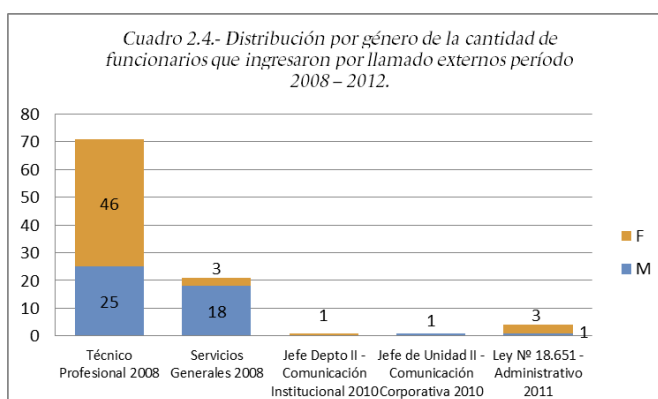
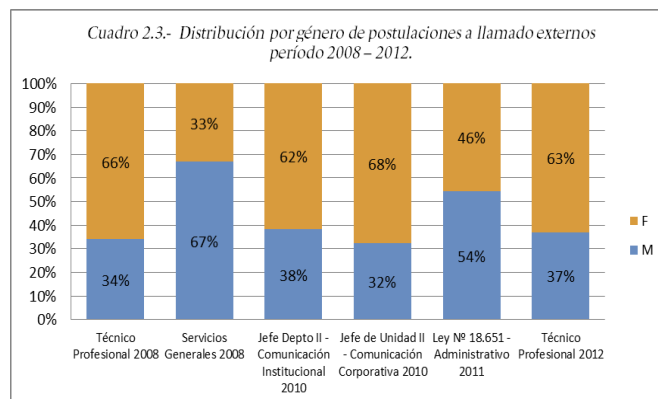


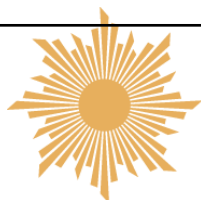
III.2.1. Postulaciones e ingresos por llamados externos, período 2008 - 2012.

El cuadro 2.2. muestra la cantidad de postulaciones a los distintos llamados externos realizados durante los años 2008 al 2012, en tanto que el cuadro 2.3 permite observar la distribución por género de las mismas.

En esta distribución se ve claramente una predominancia de mujeres en el llamado para contratar personal Técnico Profesional y para las dos jefaturas del Departamento de Comunicación Institucional.

En contrapartida, se postularon mayor cantidad de hombres a cargos de Servicios Generales y en el caso del llamado realizado en el año 2011 para cubrir vacantes según la Ley 18.651 (Protección integral de personas con





BCU

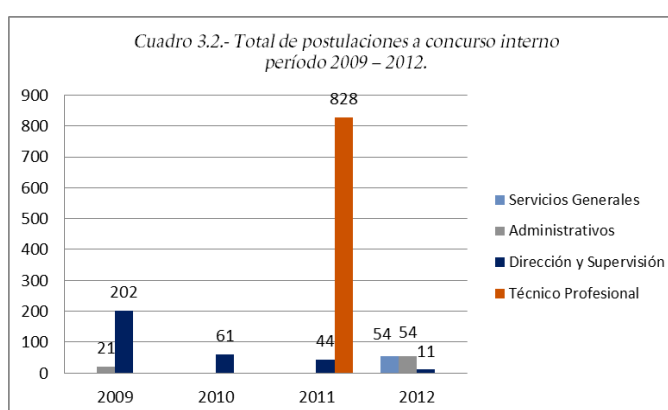
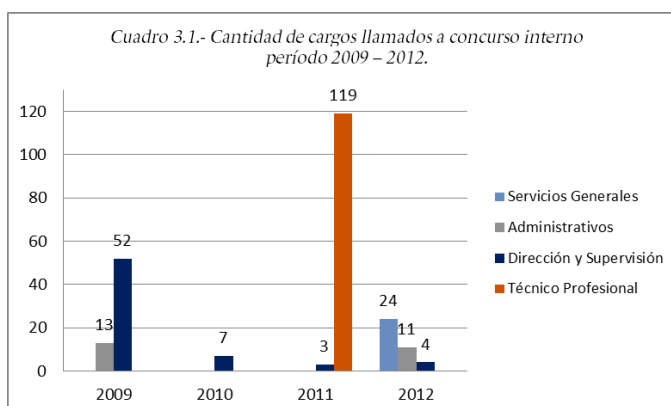
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

discapacidad) en el escalafón de Administrativos..

Al analizar las cifras de los ingresos efectivos durante el período 2008 – 2012, surge que las mujeres accedieron a mayor cantidad de cargos Técnicos y menor cantidad de cargos de Auxiliares de Servicio, por lo cual se mantiene una relación directa entre el número de postulaciones y los ingresos de hombres y mujeres, en esos dos escalafones.

El hecho de que las mujeres se postulen en mayor proporción a los llamados e xternos para ocupar cargos Técnicos Profesionales, en un ámbito de igualdad de posibilidades que los hombres, puede estar contribuyendo a explicar que efectivamente terminen ocupando más cargos técnicos dentro del Banco (cuadro 1.2.).

III.3. Ascensos.



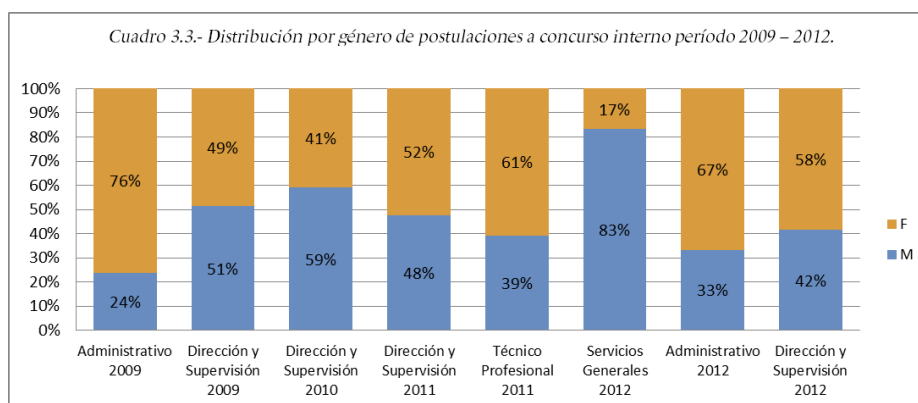
En el año 2009 se llamó a concurso interno a 13 cargos del escalafón Administrativo y 52 cargos pertenecientes al escalafón de Dirección y Supervisión.

Igualmente, en el año 2010 se concursaron 7 cargos también pertenecientes a este último nivel funcional.

Durante el año 2011 se realizaron

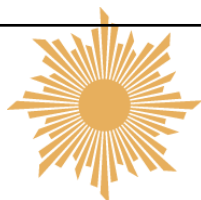
llamados internos para ocupar 119 vacantes en el escalafón Técnico Profesional y del mismo modo para ocupar 3 cargos del escalafón de Dirección y Supervisión.

En el año 2012 se realizaron llamados internos para ocupar 24 cargos de Auxiliares de Servicios (no finalizado al 31 de diciembre de 2012), 11 cargos de Administrativos y 4 cargos de Supervisión.



III.3.1. Postulaciones y ascensos por concurso interno período 2009 – 2012.

En el cuadro 3.2. se muestra la cantidad de postulaciones a los concursos internos para llenado de vacantes durante el período 2009 - 2012.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Tanto para los cargos de Administrativos de los años 2009 y 2012, como para el concurso de personal Técnico Profesional del año 2011, se observa una mayor postulación de mujeres que de hombres (cuadro 3.3.).

Esto no sorprende porque dichos escalafones son los que también poseen la mayor proporción de mujeres entre sus integrantes.

Por otro lado, si bien en el concurso masivo de Dirección y Supervisión del año 2009 se postularon proporcionalmente menos mujeres que hombres, finalmente la mayor parte de los cargos concursados en este escalafón fueron ocupados por mujeres (Cuadro 3.4.).

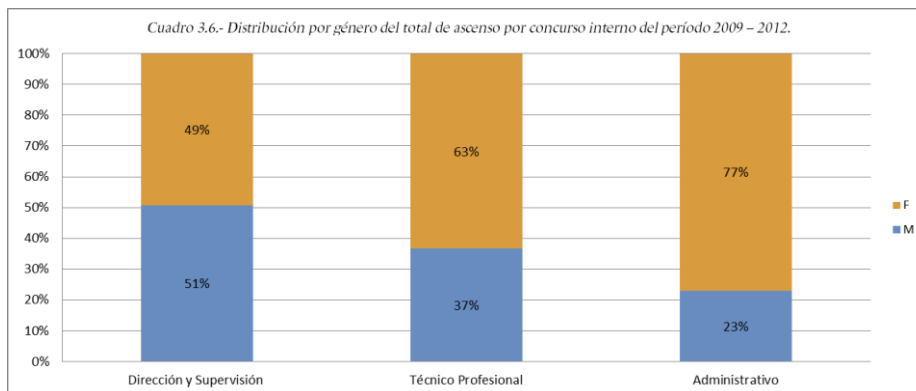
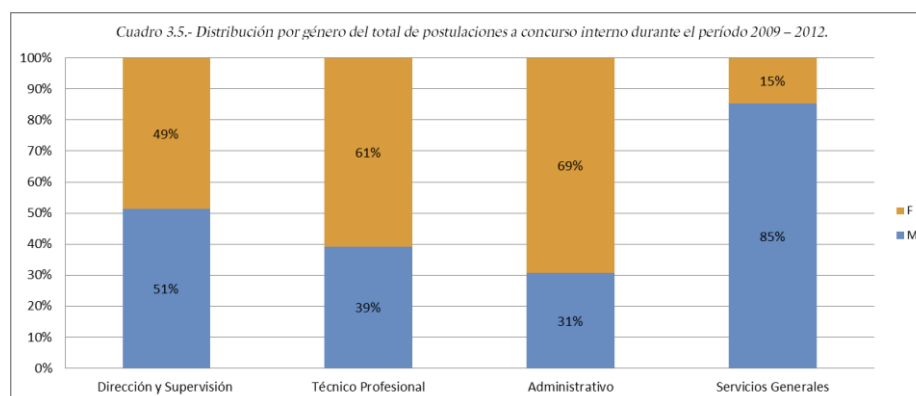
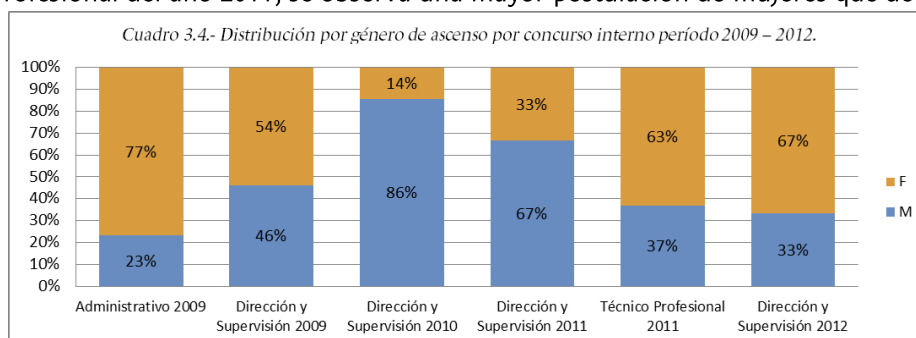
No acontece lo mismo con los concursos de los años 2010 y 2011 del escalafón de Dirección y Supervisión, donde se

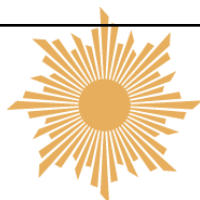
evidencia una diferencia significativa entre las postulaciones y los ascensos entre ambos sexos. Ello se puede explicar en parte por la poca cantidad de cargos llamados en esos dos años (cuadro 3.1.), siendo otro punto de análisis importante que de los 7 cargos llamados en el 2010, 3 de ellos fueron para las Áreas de Tecnología Informática y Seguridad donde, en la actualidad, predomina el personal masculino en el desarrollo de ese tipo de tarea.

Al comparar los números de postulaciones y ascensos de manera agregada durante el período 2009 - 2012 (cuadros 3.5. y 3.4) se repite la tendencia de una mayor postulación por parte de las mujeres con respecto a los hombres, accediendo a un porcentaje igual o mayor de cargos.

Esta situación podría estar siendo explicada porque, como se verá en el numeral III.5 del presente informe, las mujeres participan en mayor cantidad de instancias de capacitación.

Es necesario señalar que al momento de corte de la información de análisis, se encontraban concursando otros cargos pertenecientes al escalafón de Dirección y Supervisión que van a influir en los niveles futuros de los guarismos presentados.





BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

III.4. Remuneraciones.

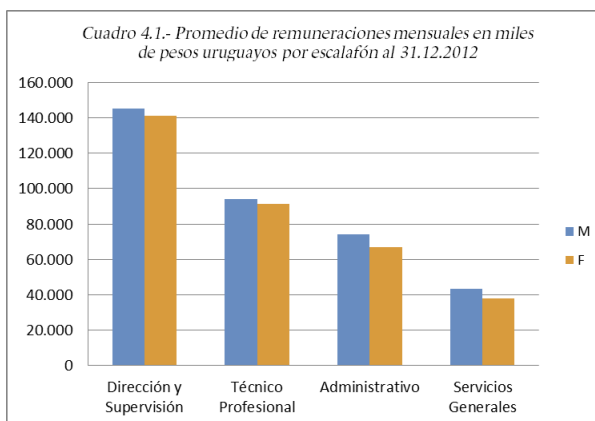
El análisis de las remuneraciones fue realizado tomando en cuenta el sueldo nominal en pesos uruguayos al 31 de diciembre de 2012. Para ello se consideró la Escala Patrón Única (EPU)⁴ correspondiente a cada cargo, más la compensación del 35.07% por extensión horaria y dedicación total⁵.

El promedio general de remuneración del Banco a la fecha de análisis fue de \$94.016. En tanto, este dato distribuido por sexo dio que el promedio de remuneración de los hombres era de \$95.508 mientras el de las mujeres era de \$92.680, no siendo ésta una diferencia significativa.

Más allá de que la diferencia no sea significativa a los efectos de entenderla se debe recordar que, en el apartado III.1 Dotación, ya se vio que tanto en edad promedio como en antigüedad promedio los hombres superan a las mujeres, lo que ya de por sí otorga la posibilidad de tener una carrera más extensa.

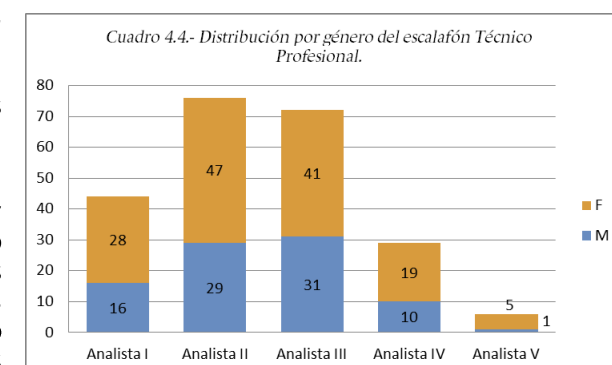
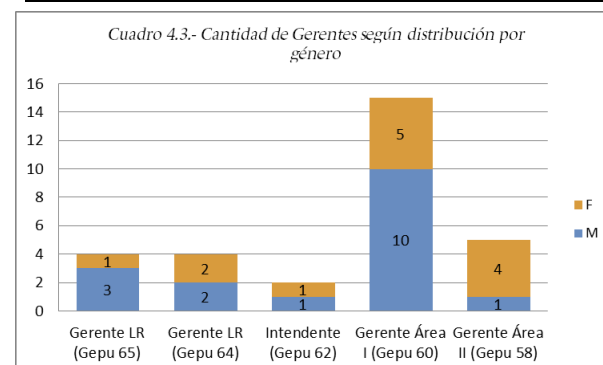
A esto se debe sumar que, la remuneración para los escalafones Técnico Profesional, Administrativo y Servicios Generales prevé una política de "Corrimiento de Grado"⁶ asociada a los años de permanencia en el cargo, lo que unido a lo ya dicho sobre edad y antigüedad promedio, contribuiría a explicar las diferencias observadas tanto a nivel general como por escalafón.

Si se analiza la remuneración promedio por escalafón y su distribución según el sexo (cuadro 4.1.), cabe destacar que en todos los escalafones quienes ganan más son los hombres, nuevamente no siendo significativa la diferencia entre los escalafones de Dirección y Supervisión y



Cuadro 4.2.- Diferencia porcentual de remuneraciones promedio entre hombres y mujeres por escalafón.

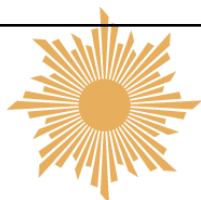
Dirección y Supervisión	Técnico Profesional	Administrativo	Servicios Generales
2,96%	2,52%	10,85%	13,68%



⁴ Escala Patrón Única refiere a una escala de 65 niveles, la cual fija la remuneración de los distintos cargos de acuerdo al grado asignado en cada caso.

⁵ Compensación vigente de acuerdo a las normas presupuestales, artículos 13° y 14° del Decreto Nro. 133/012, "Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco Central del Uruguay correspondiente al ejercicio 2012".

⁶ Artículos 5°, 6° y 7° del Decreto Nro. 133/012, "Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco Central del Uruguay correspondiente al ejercicio 2012", que establecen que según el escalafón, la fecha de designación, la antigüedad, los funcionarios podrán acceder a un grado adicional de la escala EPU, siempre que cuente con una evaluación de desempeño favorable que así lo permita.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Técnico Profesional, encontrándose parte de la explicación en lo mencionado en el párrafo anterior.

A su vez se observa que en el escalafón de Dirección y Supervisión los hombres ocupan más cargos con grado EPU mayor (cuadro 4.3.) tanto a nivel de Línea de Reporte como a nivel de Gerencias de Área, mientras que en el caso del escalafón Técnico Profesional, se observa en el cuadro 4.4 que la mayoría de las mujeres se concentran en los nivel de Analistas I, II y III.

En el caso de los analistas se debe agregar, a las consideraciones anteriores, la modificación introducida en el año 2010, la cual redujo el grado EPU del Analista I de 52 a 50 y el del Analista II de 48 a 44. En la medida que las mujeres hayan accedido a dichos cargos luego de ocurrido esto, se podría estar explicando parte de la diferencia del 2,52%, ya que tienen menor grado de cobro y, dado su reciente ascenso, aun no estaría influyendo el "Corrimiento de Grado".

La diferencia en las líneas funcionales de Administrativos y Servicios Generales es superior a las correspondientes a los otros escalafones y asciende a más de un 10%.

En ambos escalafones se existen funcionarios que ocupan cargos que, con posterioridad y para los nuevos ingresos, su EPU fue modificado⁷ (reducido). En la medida que a dichos cargos accedieron nuevos funcionarios, algunos de ellos de sexo femenino, éstos lo hicieron con los nuevos EPU, lo que contribuye a explicar la diferencia en la remuneración.

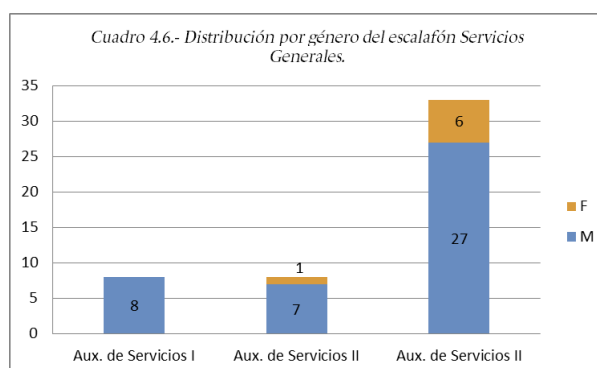
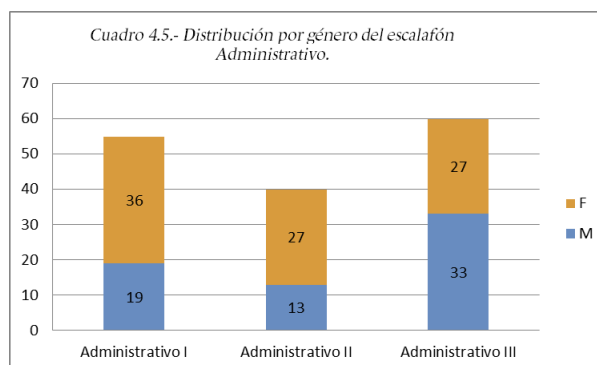
A su vez, en ambos escalafones mencionados, hay políticas de "Corrimiento de Grado", lo que también explica la diferencia existente, máxime si se considera lo ya expresado en los apartados correspondientes a edad promedio y antigüedad, asociado al anterior régimen jubilatorio.

Asimismo en los últimos años se han producido ingresos de ex-funcionarios del Banco de Crédito, quienes en su mayoría son hombres y su grado EPU fue ajustado por los años de antigüedad bancaria según el acuerdo suscrito con el Sindicato⁸.

Por último en el escalafón de Servicios Generales contó históricamente con una mayor proporción de hombres, situación que se comenzó a revertir a partir del ingreso de mujeres en el llamado del año 2008. Como consecuencia de ellos, las mujeres son quienes ganan menos por tener menor antigüedad.

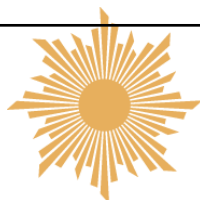
III.4.1. Compensaciones.

El BCU abona a sus funcionarios una compensación a quienes hayan obtenido el título de Master o Doctorado. Cabe señalar que de los 49 funcionarios que cobran la compensación por título de maestría el 27 son mujeres. En el caso de la compensación por doctorado, la perciben 6 hombres y una mujer.



⁷ Artículo 10° del Decreto Nro. 133/012, "Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco Central del Uruguay correspondiente al ejercicio 2012".

⁸ Decreto 352/003 de 29 de agosto de 2003.

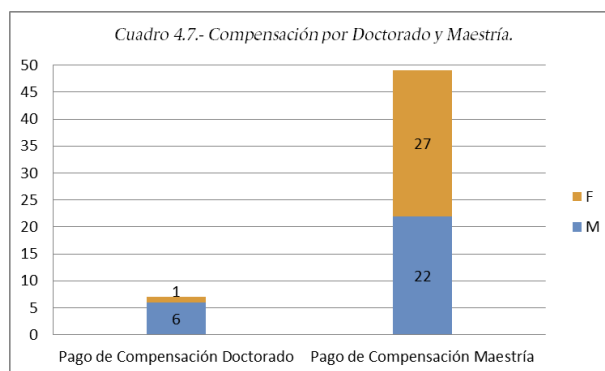


BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

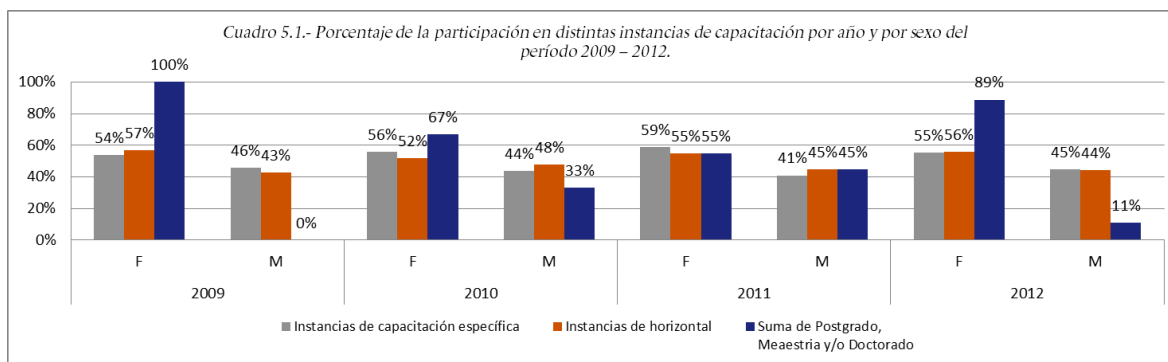
También se tomó como referencia el pago por concepto de Hogar Constituido, donde cabe indicar que, de los datos analizados, el 52% de quienes cobran Hogar Constituido son mujeres.

Existen además dentro de las políticas del Banco otros beneficios no monetarios para las funcionarias de la institución tales como trece semanas de licencia por maternidad, medio horario por lactancia o adopción. En caso de paternidad o adopción los hombres cuentan con 10 días hábiles de licencia.



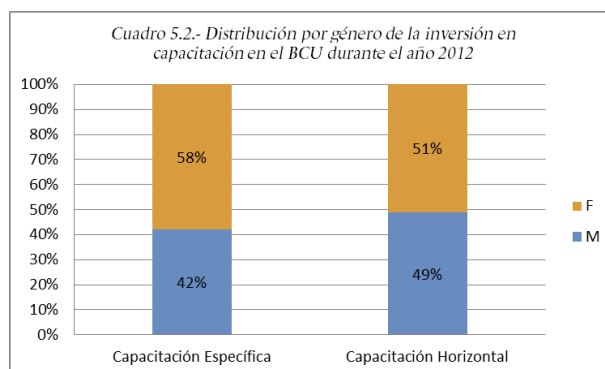
III.5. Capacitación y Formación

Durante el período 2009 - 2012 las mujeres han participado en más instancias de capacitación tanto horizontal⁹ como específica¹⁰ (cuadro 5.1.), así como postgrados y maestrías.



Este punto, entre otros, puede incidir en el mejor desempeño de las mujeres al momento de los concursos internos obteniendo así mejores resultados que los hombres.

Desde el punto de vista de los montos utilizados en capacitación, durante el año 2012 la inversión fue mayor para las mujeres en relación a los hombres, representando 58% en la capacitación específica y 51% en la horizontal (cuadro 5.2.).



Si se analiza la capacitación específica del año 2012, distribuida por escalafón, las mujeres de los escalafones Técnico Profesional y Administrativo, fueron quienes recibieron una mayor proporción la misma con un 64% para el Técnico Profesional y 54% para el Administrativo, siendo el escalafón de Servicios Generales donde la capacitación específica fue destinada 100% a los hombres (cuadro 5.3.).

⁹ La capacitación horizontal son aquellas instancias de capacitación, de carácter más general y referida a conocimientos menos específicos, tales como idiomas, herramientas informáticas, habilidades comportamentales y que comprenden a todos los funcionarios del Banco.

¹⁰ La capacitación específica son aquellas instancias, básicamente referida a conocimientos técnicos, que están relacionada con las tareas propias del cargo.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

En referencia a la inversión en capacitación horizontal del año 2012 las mujeres percibieron también proporcionalmente más capacitación en los escalafones Técnico Profesional (56%) y Administrativo (69%), siendo en el escalafón de Dirección y Supervisión donde se invierte proporcionalmente más en este tipo de capacitación para los hombres.

Al analizar los montos invertidos en capacitación, especialmente en la específica, se debe tomar en cuenta no sólo que las mujeres asisten proporcionalmente a mayor cantidad de instancia que los hombres, lo que ya de por sí incide en la inversión, sino además que la capacitación de los escalafones de Dirección y Supervisión y Técnico Profesional involucran un mayor costo, derivado de su complejidad y especificidad.

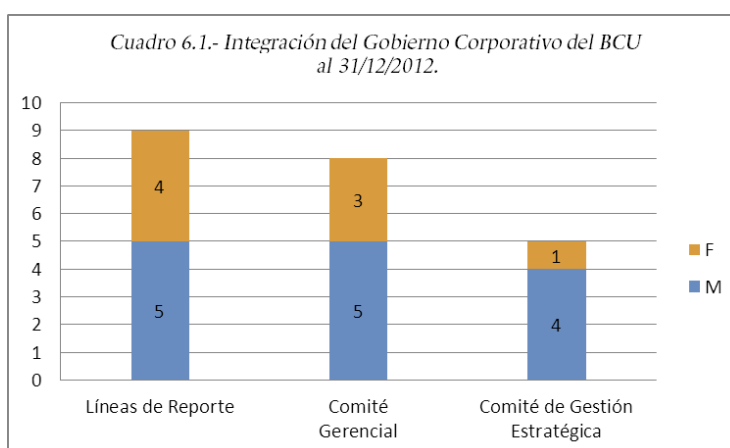
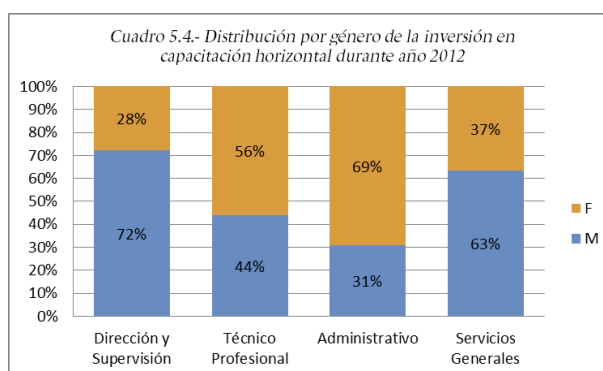
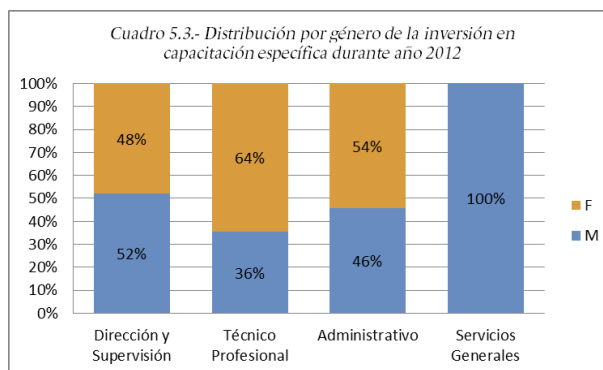
A modo de resumen, se observa que en la institución las mujeres reciben más instancias de capacitación que los hombres, tanto específica como horizontal siendo no significativa la diferencia en esta última si se analiza a nivel de todo el Banco (cuadro 5.2.) y muy asimétrica si se analiza a la interna de cada escalafón (cuadro 5.4.).

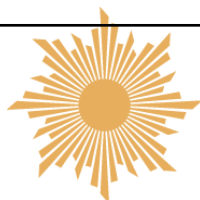
Estos resultados acompañan la distribución por género de la población del BCU, ya que en aquellos escalafones en los cuales hay más mujeres, éstas se capacitan más (escalafones Técnico Profesional y Administrativo), mientras que en aquellos que son minoría (escalafones de Dirección y Supervisión y el de Servicios Generales), la inversión en capacitación es menor.

III.6. Ámbitos de dirección y representación del Banco

Como surge de los numerales anteriores, la estructura orgánica de la institución se desarrolla a partir de la existencia de nueve Líneas de Reportes, cuyos responsables, ocho Gerentes y Jefe de Departamento, dependen directamente del Directorio.

En ese contexto la Secretaría General, la Gerencia de Auditoría Interna-Inspección General, la Gerencia de Planificación y Gestión Estratégica y la Jefatura de Comunicación Institucional son ocupadas por funcionarios de sexo femenino, en tanto que las Gerencias de Política Económica y Mercados, Superintendencia de Servicios Financieros, Asesoría Económica, Asesoría Jurídica y Servicios Institucionales son desempeñadas por personal de sexo masculino.





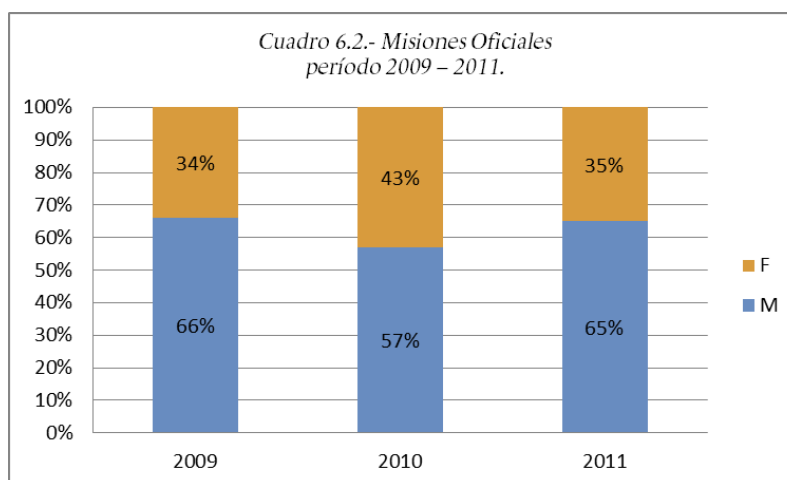
BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

A su vez, los Comités de Dirección que componen el Gobierno Corporativo del Banco (Comité Gerencial y Comité de Gestión Estratégica), están integrados en su mayoría por hombres (cuadro 6.1).

En lo que hace a la representación del Banco y del Directorio, la Carta Orgánica establece que la misma “estará confiada al Presidente, asistido del Secretario General”. Como se dijo en párrafos anteriores, actualmente el cargo de Secretario General es desempeñando por una mujer.

Al analizar las instancias de Misiones Oficiales durante el período 2009 – 2011¹¹ se observa una mayor participación relativa de hombres, relacionado con la menor cantidad de mujeres ocupando cargos de Líneas de Reporte.



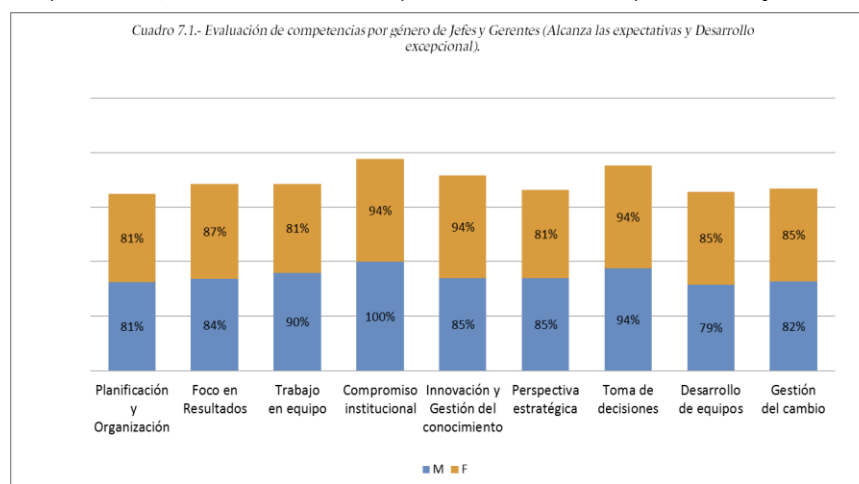
III.7. Evaluación del Desempeño

Analizando los resultados de las evaluaciones¹² por competencias del ejercicio 2012 del escalafón de Dirección y Supervisión, tomando las escalas de evaluación que implican un comportamiento adecuado o superior, las mujeres obtuvieron, en términos globales, mejor desempeño que los hombres en cuatro competencias, el mismo desempeño en dos competencias y menor desempeño en tres de ellas.

Es de destacar el desempeño de las mujeres en las competencias: “Innovación y gestión del conocimiento” y “Desarrollo de equipos eficaces”.

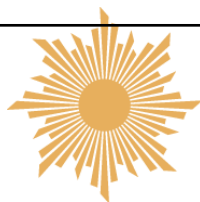
En cuanto a los hombres, la mejor performance fue obtenida en las competencias

“Trabajo en equipo” y “Compromiso institucional”.



¹¹ El período analizado va hasta el año 2011 ya que no se contaba a la fecha del análisis, con la información del año 2012.

¹² El Banco Central del Uruguay tiene un sistema de Evaluación de Desempeño basado en cumplimiento de objetivos y en competencias. En tanto las metas indican qué se debe hacer, las competencias guían los comportamientos y actitudes para el logro de dichas metas.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

IV. Conclusiones

De acuerdo con el análisis efectuado precedentemente, la mayoría de los funcionarios del Banco Central del Uruguay son mujeres (53%). Este dato ubica a Uruguay según el estudio comparativo, del que participaron nueve países¹³, presentado por el CEMLA¹⁴ en su "X Reunión sobre Administración de Recursos Humanos de Banca Central"¹⁵, no sólo como el único país que presenta mayor proporción de mujeres que de hombres dentro de la dotación de funcionarios del Banco Central, sino también como el país integrante del estudio que tiene una mayor proporción de mujeres en puestos directivos en dicha institución, seguido de Argentina.

A su vez, dentro de la institución, se observa que casi la mitad de las mujeres (47%), con un promedio de edad algo inferior que el de los hombres (45 y 47 años, respectivamente), se desempeñan en tareas técnicas que implican alto grado de profesionalización. Esto está altamente correlacionado con que el 61% de los funcionarios tiene formación terciaria y de ese porcentaje, el 58% son mujeres.

Según los ingresos de funcionarios verificados en los últimos años, donde como resultado de los concursos externos ingresaron a la institución más mujeres que hombres y, además, en su amplia mayoría lo hizo en cargos del escalafón Técnico Profesional, esta situación tendería a permanecer en el tiempo.

De hecho, se observa que las mujeres tienden a capacitarse más que los hombres, ya que son quienes reciben la mayor inversión en capacitación derivado esto de la distribución por género de la población del Banco, de su mayor participación en instancias de capacitación y de que normalmente esas instancias son de alto nivel técnico, lo que las hace más costosas.

Los hombres, si bien en su mayoría se ubican en el escalafón Técnico Profesional, su distribución entre escalafones es levemente más homogénea que la de las mujeres, en parte porque tienen una mayor presencia en el escalafón de Servicios Generales, probablemente derivado de las tareas que involucra (mantenimiento y vigilancia).

Así como en la distribución de las mujeres por escalafón, hay una mayor presencia femenina en el Técnico Profesional, en contrapartida hay una mayor concentración de hombres en el escalafón de Dirección y Supervisión ya que el 21% de las mujeres ocupan puestos correspondientes a dicho escalafón, en tanto que en el caso de los hombres este guarismo sube al 27%.

Si bien el 55% de los cargos de Dirección y Supervisión son ocupados por hombres, se cuenta con personal femenino al frente de cuatro de los nueve cargos que reportan directamente a Directorio, además de integrar órganos del Gobierno Corporativo como lo son el Comité Gerencial y el Comité de Gestión Estratégica.

Para comprender estos guarismos, es necesario incorporar al análisis, los datos sobre antigüedad de los funcionarios en el Banco.

La antigüedad promedio del escalafón de Dirección y Supervisión es de veinte años y durante esos años rigió un régimen jubilatorio que establecía edades diferentes para la jubilación de hombres y mujeres (55 y 60 años respectivamente), lo que trajo como consecuencia que muchas mujeres se acogieran a los beneficios de la jubilación a edades más tempranas y por ende lo hicieran antes de tener la posibilidad de acceder a niveles jerárquicos superiores.

En la medida que la legislación cambió y que de acuerdo a la norma vigente la edad para jubilarse convergerá en el 2016 en los 60 años tanto para hombres como para mujeres, es de esperar que en el futuro aumente el porcentaje de mujeres en el escalafón de Dirección y Supervisión, especialmente si se considera que son mayoría tanto en el escalafón Técnico

¹³ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay

¹⁴ CEMLA: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericano

¹⁵ Reunión llevada a cabo en Caracas, Venezuela, en mayo de 2012



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Profesional como en el de Administrativos (62% y 58% respectivamente) y dentro del primero la mayoría de ellas ocupa los cargos de mayor nivel.

Ténganse en cuenta que, según los datos relevados, tanto en los concursos externos e internos, las mujeres son quienes más se postulan a los distintos cargos y en la mayoría de los casos tienen mayores porcentajes de ingreso y ascensos en relación a los hombres.

En lo que a remuneraciones se refiere, como ya fuera expresado, la remuneración corresponde al cargo independientemente de si lo ocupa un hombre o una mujer. Sin perjuicio de lo anterior y para determinados niveles y escalafones, de acuerdo a la norma presupuestal, existe una política de "Corrimiento de Grado" que implica un mayor grado de cobro a medida que se acumulan años desempeñando el mismo cargo. Esta política de "Corrimiento de Grado", sumada a la mayor antigüedad de los hombres en el Banco (derivado de diferencias en la edad jubilatoria, según el régimen anterior), estaría explicando una diferencia no significativa en la remuneraciones promedio entre hombres y mujeres.

A su vez, en caso del escalafón Técnico Profesional, las mujeres se concentran en los cargos con mayor grado de cobro, por tanto la explicación a la diferencia de remuneración podría estar asociada a que las mismas accedieron a los cargos de Analistas I y II luego de realizada las modificaciones a los grados de cobro de dichos cargos.

Por su parte existe una mayor divergencia en los escalafones de Administrativos y Servicios Generales. En el caso del primero la diferencia se deriva de cargos de Administrativo I ocupados por hombres cerca de la edad de jubilación con sueldos altos originados por el sistema de "Corrimiento de Grado" mientras que, el escalafón de Servicios Generales está compuesto mayoritariamente por personal masculino, situación que ha ido cambiando de forma lenta en los últimos años a causa de ingresos de personal femenino al mencionado escalafón.

En resumen, en el cumplimiento del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres se pueden distinguir dos dimensiones: una dimensión formal, de garantía de derechos por medio de la normativa y una dimensión real o sustantiva, que se vincula con los contenidos y el ejercicio efectivo de esos derechos.

En función de las variables relevadas en este análisis, que cubren algunos factores de estas dimensiones, no se advierte en el Banco discriminación entre hombre y mujeres.



BCU

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Anexo 1

Estructura Organizacional del BCU

