

Avances en políticas de igualdad de género Uruguay

CLAD

III Simposio Iberoamericano sobre
igualdad de género

Lima, febrero 2023



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Declaración de Lisboa Recomendaciones



- Seguir reforzando los marcos legislativos y normativos de las administraciones públicas para promover la igualdad de género, tal como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Elaborar y desarrollar estrategias de igualdad con medidas concretas y medibles en el seno de las administraciones públicas, tales como planes de acción, programas e instrumentos de planificación de las diferentes actuaciones. Contar también con instrumentos de seguimiento y evaluación de indicadores que permitan identificar avances y definir nuevas estrategias de mejora.
- Promover protocolos de prevención y actuación ante casos de violencia de género o acoso en las administraciones públicas.
- Monitorear periódicamente, a través de estudios, informes, datos estadísticos u otros medios, la transparencia salarial, así como las brechas salariales de género que puedan existir en la administración pública, a fin de adoptar las medidas correctivas respectivas, salvaguardando el principio de "a igual trabajo, igual salario". En el ámbito del derecho de acceso a la información, de una política de transparencia y rendición de cuentas, promotores del gobierno abierto, los resultados de este monitoreo deberán ser publicados, posibilitando su conocimiento por parte de la sociedad civil.
- Promover la recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo, así como encuestas en las administraciones públicas de los países iberoamericanos, por área de gobierno o ámbito organizativo, para evaluar la evolución de la situación de las mujeres en este sector, y proponer medidas políticas correctoras y mecanismos legales.

Seguir reforzando los marcos legislativos y normativos para sistematizar el deber de las administraciones públicas en el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres, como se establece en los ODS.

Ley 19.846 Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

Establece los principios orientadores para las políticas de igualdad de género

Crea un Sistema Nacional para la Igualdad de Género

- Instituto de las Mujeres
- Consejo Nacional de Género
- Unidades especializadas en género en todos los organismos públicos

Seguir reforzando los marcos legislativos y normativos para sistematizar el deber de las administraciones públicas en el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres, como se establece en los ODS.

Todos los organismos públicos deberán contar con **Unidades Especializadas en Género**, que favorezcan la aplicación de los derechos y principios establecidos en la presente ley, en el ámbito de su competencia.

Las Unidades Especializadas en Género deberán depender de los ámbitos de mayor jerarquía institucional, contar con recursos humanos especialmente designados y asignación presupuestal necesarias para el efectivo cumplimiento de sus cometidos.

Competencias:

- A) Asesorar al Organismo al que pertenecen para **transversalizar la perspectiva de género en la planificación, en la gestión humana, en el cumplimiento de sus funciones y en el presupuesto.**
- B) Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento en el Organismo de la Política Pública Nacional de Igualdad de Género, así como de las políticas y planes intrainstitucionales para la igualdad de género.
- C) Participar en las redes interinstitucionales a nivel nacional e internacional.
- D) Elaborar informes que generen insumos para las instancias de rendición de cuentas sobre la implementación de las políticas de igualdad de género que desarrolla el Organismo del cual dependen.
- E) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad de género en las áreas de actividad del Organismo.
- F) Proponer y coordinar capacitaciones en la temática para el personal del Organismo.
- G) Dar visibilidad a la política de igualdad y desarrollar estrategias de comunicación a esos efectos.

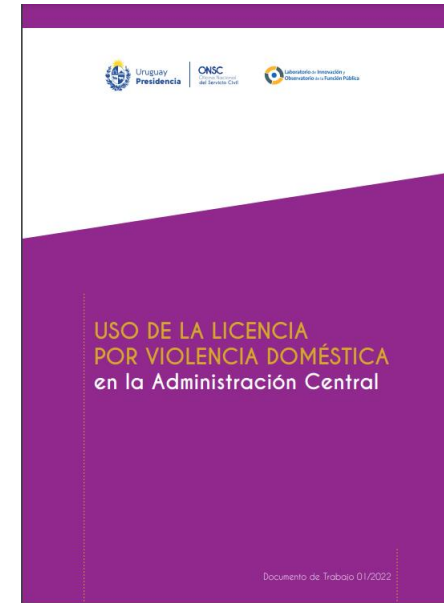
Desarrollar estrategias de igualdad con medidas concretas y medibles como planes de acción, programas e instrumentos de planificación de las diferentes actuaciones. Contar también con instrumentos de seguimiento y evaluación de indicadores.

En el Presupuesto y la rendición de cuentas anual se incluye un tomo con las políticas de igualdad de género que incluye lo realizado y lo que se planifica realizar, costo presupuestal y también las acciones que no tienen costo asociado.

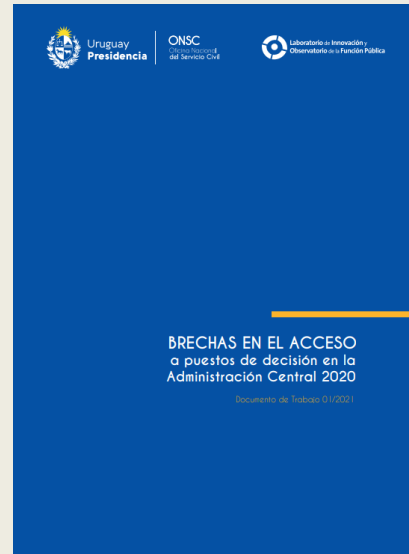
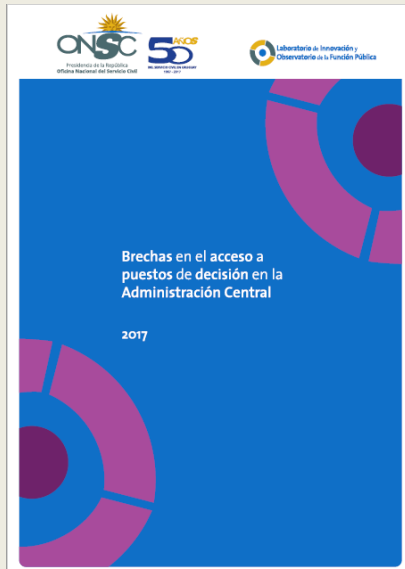


Promover la aplicación de protocolos para prevenir y actuar ante casos de violencia de género en el ámbito de la función pública.

- Protocolos de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual (Ley 18.561) y laboral
- Capacitación y sensibilización (cuáles son las distintas formas de VBG, protocolos)
- Campañas el 25 de noviembre



Monitorear periódicamente, a través de estudios, informes, datos estadísticos u otros medios, la transparencia salarial, así como las brechas salariales de género que puedan existir en la administración pública, ... los resultados de este monitoreo deberán ser publicados, posibilitando su conocimiento por parte de la sociedad civil.



Niveles jerárquicos definidos

Administración Central

Nivel	Funciones de conducción incluidas
0	Presidente de la República.
1	Secretario de la Presidencia, Prosecretario de la Presidencia, Ministro, Subsecretario, Director de OPP, Sub Director de OPP.
2	Director de Unidad Ejecutora, Sub Director de Unidad Ejecutora, Director de Direcciones de OPP, Director General de Secretaría.
3	Director de Direcciones de Secretaría Nacional del Deporte, Directores Nacionales (no Director de UE), Director de Direcciones Departamentales de Salud, Director de Desconcentrados de Presidencia, Director de Direcciones dependientes de Dirección General de Secretaría, Embajadores, Representación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Delegación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Subjefes de Policía y Subdirectores Nacionales del Ministerio del Interior.
4	Gerente de Área, Director de Dirección, Consulado General, Coordinador Ejecutivo y Coordinador Administrativo del Ministerio del Interior.
5	Director de División, Director de Direcciones Departamentales MIDES, Director de Programa OPP, Coordinadores Regionales MGAP
6	Jefe de Departamento, Consulado de Distrito
7	Jefe de Sección
8	Jefe de Sector, Jefe de Unidad

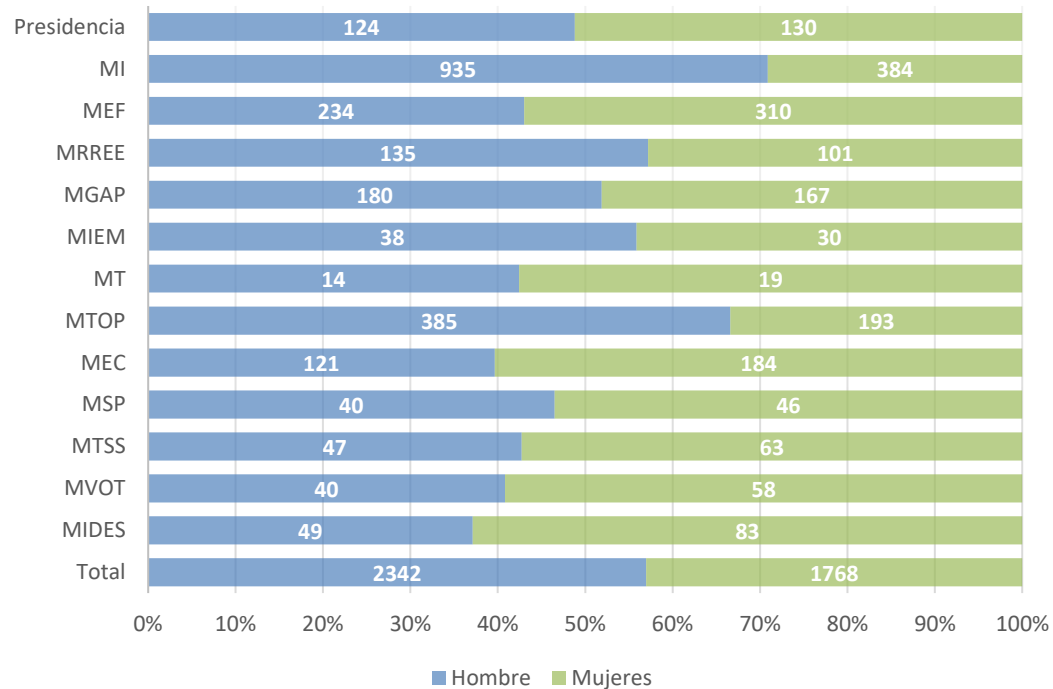
Entes Autónomos y Servicios Descentralizados

Grupos 1 a 4	
Nivel	Funciones de conducción incluidas
1	Directorio
2	Gerencia General
3	Secretaría General y Gerencias
4	Área
5	División
6	Departamento
7	Secciones, Sectores, Unidades, Sucursales

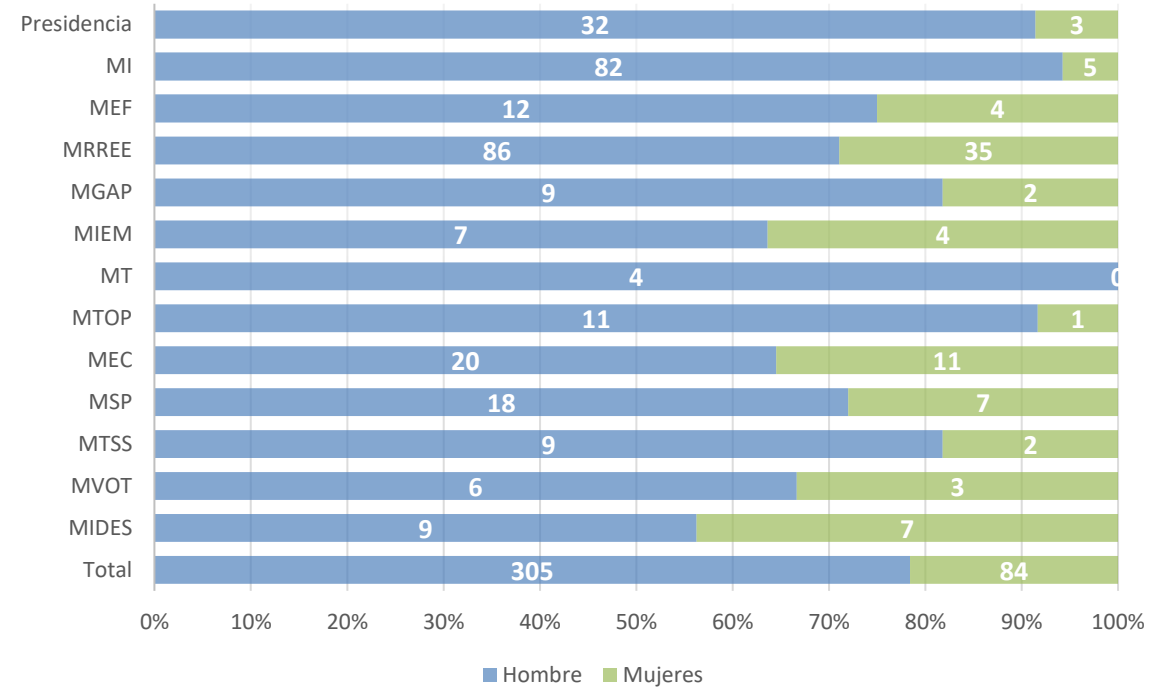
Grupo 5	
Nivel	Funciones de conducción incluidas
1	Consejo
2	Dirección General
3	Secretaría General
4	Dirección
5	División
6	Departamento
7	Sección y Sector

Distribución de las funciones de conducción por Incisos, niveles jerárquicos y género - Administración Central

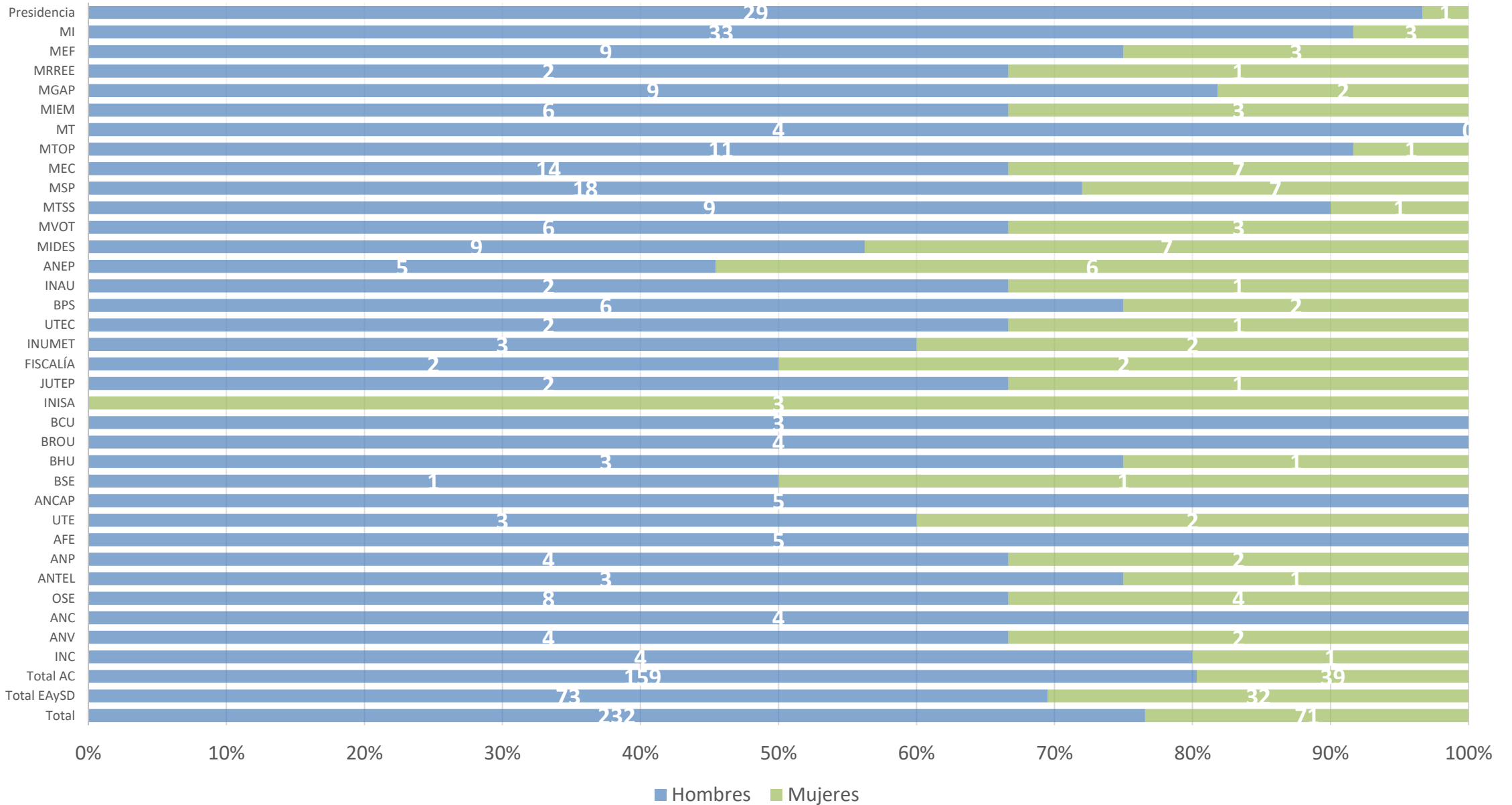
Distribución de hombres y mujeres que ejercen la conducción por Inciso



Distribución de hombres y mujeres por Inciso del nivel 0 a 3 de conducción

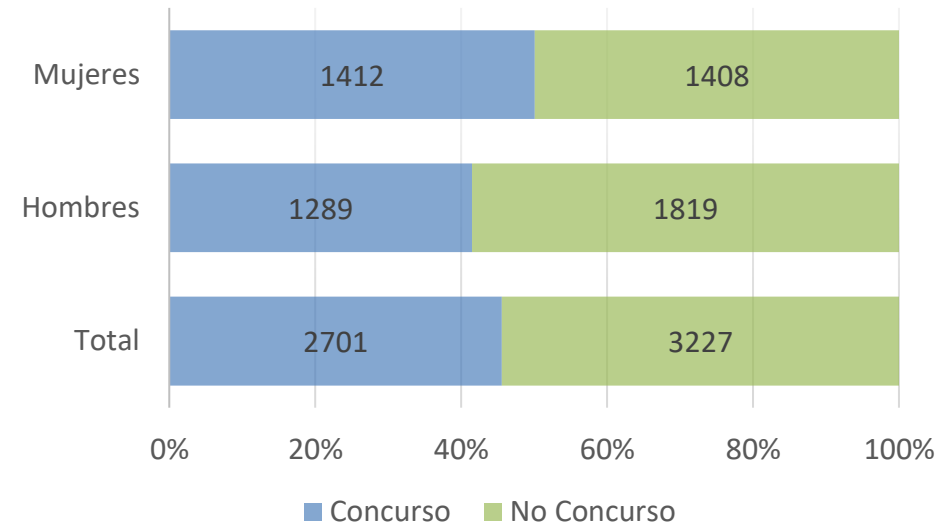


Distribución de los escalafones P y Q por género e Inciso



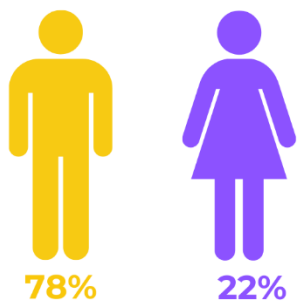
Distribución de las funciones de conducción por incisos, según mecanismo de ingreso y género - EA y SD

Incisos	Hombres		Mujeres		Total	
	Concurso	No concurso	Concurso	No concurso	Concurso	No concurso
25	72,8%	27,2%	81,9%	18,1%	79,7%	20,3%
27	3,8%	96,2%	0,8%	99,2%	1,7%	98,3%
28	77,4%	22,6%	83,4%	16,6%	81,2%	18,8%
31	93,8%	6,3%	92,6%	7,4%	93,0%	7,0%
32	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
33	16,7%	83,3%	10,7%	89,3%	11,8%	88,2%
34			33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
35	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
50	65,6%	34,4%	78,5%	21,5%	72,1%	27,9%
51	63,1%	36,9%	62,4%	37,6%	62,8%	37,2%
52	76,5%	23,5%	100,0%	0,0%	87,9%	12,1%
53	76,5%	23,5%	83,0%	17,0%	80,3%	19,7%
60	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
61	85,0%	15,0%	85,5%	14,5%	85,2%	14,8%
62	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
64	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
65	30,0%	70,0%	21,0%	79,0%	26,1%	73,9%
66	17,3%	82,7%	24,8%	75,2%	19,3%	80,7%
67	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
68	80,0%	20,0%	76,3%	23,7%	78,2%	21,8%
69	50,0%	50,0%	80,0%	20,0%	66,7%	33,3%
70	84,4%	15,6%	79,4%	20,6%	81,8%	18,2%
71	85,7%	14,3%	90,0%	10,0%	87,5%	12,5%
Total	41,5%	58,5%	50,1%	49,9%	45,6%	54,4%

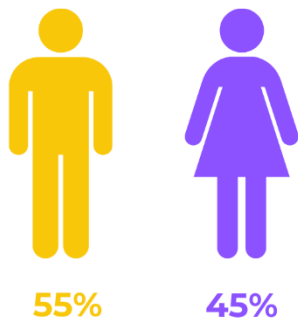


ADMINISTRACIÓN CENTRAL

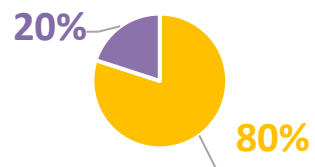
Niveles 1 al 3



Niveles 4 al 8

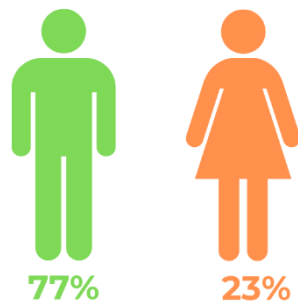


CARGOS P Y Q

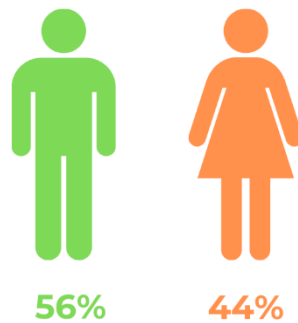


ENTES AUTÓNOMOS Y SERVICIOS DESCENTRALIZADOS (GRUPOS 1 AL 4)

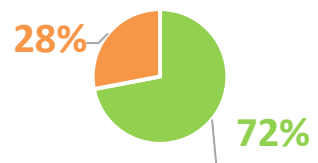
Niveles 1 y 2



Niveles 3 al 7

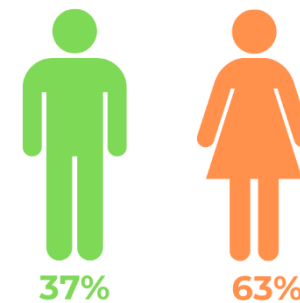


CARGOS P Y Q

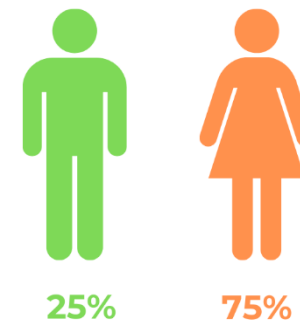


ENTES AUTÓNOMOS Y SERVICIOS DESCENTRALIZADOS (GRUPO 5)

Niveles 1 al 3



Niveles 4 al 7



CARGOS P Y Q



Retribuciones por grupos de incisos y agrupación de niveles jerárquicos – EA y SD

Grupo 1

Agrupación de niveles	Sexo	10%	50%	90%	Remuneración promedio	Brecha de género
Niveles 1 y 2	Varones	630,52	716,50	878,70	789,22	15,17%
	Mujeres	584,82	628,96	791,66	669,49	
Niveles 3 y 4	Varones	466,21	567,67	578,30	539,75	-7,36%
	Mujeres	499,83	571,76	645,89	579,49	
Niveles 5 al 7	Varones	221,96	347,90	509,05	358,99	-5,64%
	Mujeres	225,37	371,03	518,25	379,25	

$$\frac{\text{Retribución promedio varones} - \text{Retribución promedio mujeres}}{\text{Retribución promedio varones}} \times 100$$

Grupo 2

Agrupación de niveles	Sexo	10%	50%	90%	Remuneración promedio	Brecha de género
Niveles 1 y 2	Varones	648,37	927,63	1.570,40	1.030,36	-14,88%
	Mujeres	648,10	1.240,65	1.662,29	1.183,68	
Niveles 3 y 4	Varones	1.242,15	1.489,48	1.800,62	1.497,61	4,3%
	Mujeres	1.232,80	1.479,39	1.661,26	1.433,21	
Niveles 5 al 7	Varones	593,74	850,29	1.159,01	879,42	6,47%
	Mujeres	568,78	795,14	1.135,62	822,52	

Grupo 3

Agrupación de niveles	Sexo	10%	50%	90%	Remuneración promedio	Brecha de género
Niveles 1 y 2	Varones	642,63	874,11	1.412,42	1.001,66	-5,92%
	Mujeres	642,63	1.114,08	1.426,23	1.060,98	
Niveles 3 y 4	Varones	622,56	916,11	1.229,89	930,12	10,69%
	Mujeres	598,74	787,96	1.136,29	830,67	
Niveles 5 al 7	Varones	209,61	529,85	831,55	518,31	0,6%
	Mujeres	274,08	491,06	735,23	515,21	

Retribuciones por grupos de incisos y agrupación de niveles jerárquicos – EA y SD

Grupo 4

Agrupación de niveles	Sexo	10%	50%	90%	Retribución promedio	Brecha de género
Niveles 1 y 2	Varones	535,53	642,63	866,56	703,13	-9,56%
	Mujeres	688,54	783,35	841,81	770,37	
Niveles 3 y 4	Varones	322,95	662,07	1.189,76	687,56	-6,27%
	Mujeres	317,24	635,04	1.238,16	730,68	
Niveles 5 al 7	Varones	306,95	459,16	875,81	515,07	5%
	Mujeres	308,96	415,03	857,00	489,34	

Grupo 5

Agrupación de niveles	Sexo	10%	50%	90%	Remuneración Promedio	Brecha de Género
Niveles 1 al 3	Varones	535,53	642,63	866,56	785	25,87%
	Mujeres	688,54	783,35	841,81	582	
Niveles 4	Varones	322,95	662,07	1.189,76	673	20,28%
	Mujeres	317,24	635,04	1.238,16	536	
Niveles 5 al 7	Varones	306,95	459,16	875,81	374	5,06%
	Mujeres	308,96	415,03	857,00	355	

Principales hallazgos

- El *techo de cristal* no es solo la existencia de inequidad entre hombres y mujeres sino que esta aumenta a medida que aumenta el nivel jerárquico.
- En cuanto a las retribuciones, se observaron comportamientos muy disímiles tanto a nivel de grupos de Incisos como de niveles jerárquicos, siendo la brecha de género favorable a los varones en la mayoría de los casos analizados.
- También se hace visible la existencia de la segregación horizontal asociada a los roles de género tradicionales, presentando una mayor concentración de mujeres en los sectores de actividad considerados históricamente como femeninos (ej. educación, cuidados).
- A pesar de la alta feminización de los cargos de conducción en el grupo 5 (educación), las retribuciones promedio son mayores para los varones en todas las agrupaciones de niveles jerárquicos, si se compara con la retribuciones promedio de sus pares mujeres.
- En conclusión, todavía es difícil lograr la paridad en el acceso a funciones de conducción en los niveles jerárquicos más altos.

Promover la recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo, así como encuestas en las administraciones públicas de los países iberoamericanos,.

- Encuesta sobre capacidades para las políticas públicas (2020)
- Encuesta de la calidad de la gestión humana y la motivación (BM, 2021)
- Encuestas de teletrabajo (2020, 2021)
- Encuesta de necesidades de capacitación (2022)

Mapa de ruta



Gracias

Analía Corti
acorti@onsc.gub.uy



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

