



Asociación de Funcionarios de Colonización

MEMORIA COMISIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD

En 2019 se conformó la Comisión de Género y Equidad (CGE), que había sido creada en 2018 pero no funcionaba. En el correr de este año la CGE se reunió en siete oportunidades y para el grupo que integra este ámbito de participación es relevante relatar el trabajo que se lleva adelante con ansias de que se sumen más compañeros/as a la tarea.

¿Es importante trabajar en género y equidad?

Para conocer esta respuesta se realizó un relevamiento de los principales intereses de los afiliados/as de Afinco sobre la temática. Entre el 1 y el 10 de abril de 2019, estuvo disponible para responder la encuesta que fue enviada a través del correo todos@colonizacion.com.uy. El 89% de las respuestas señalaron que es importante o muy importante la existencia de una comisión de género a nivel gremial.

¿Qué temas priorizamos?

Según la encuesta los temas más importantes para los afiliados/as de Afinco fueron: acoso laboral y sexual, cuidados y carrera funcional. En este sentido, se generaron grupos que abordaron los tres ejes de trabajo.

¿Qué día de la semana nos juntamos y dónde?

En base a la respuesta de la encuesta se resolvió convocar a las reuniones, el primer lunes de cada mes a las 10:00 h. Se realizan en la sala de capacitación -3er piso, casa central- y son abiertas a todas/os las afiliadas/os de AFINCO.

¿Cómo avanzó cada eje de trabajo durante el 2019?

Cuidados y personas dependientes

Se contactó a otros sindicatos para conocer cómo las instituciones resuelven la implementación del Sistema Nacional de Cuidados (ley n.º 19.353). Asimismo, se trabajó sobre los conceptos de personas dependientes y a cargo.

La principal limitante para plantear propuestas en relación a los cuidados es la falta de información, dado que el INC no tiene datos sobre las necesidades de sus funcionarios/as. Por



Asociación de Funcionarios de Colonización

tal motivo, las compañeras que trabajan en el tema elaboraron un formulario y un documento que explica el para qué y el por qué del relevamiento (anexo 1: páginas 3 y 4) que será realizado en el 2020.

Acoso laboral

El grupo de trabajo del eje acoso laboral asistió a talleres y formaciones sobre la temática: uno de estos fue propuesto por la Directiva de AFINCO que dio un cupo a la CGE para el curso sobre acoso laboral y, otra instancia, se realizó en la Facultad de Psicología de la Universidad de República sobre Acoso y Violencia en el trabajo. Además miembros de este eje de trabajo se reunieron con integrantes de AUTE y docentes de la UdelaR para coordinar capacitaciones para el conjunto de los/as funcionarios/as del INC en el 2020.

Carrera funcional

Se realizó un pedido de información al INC para conocer datos de remuneraciones, capacitaciones y criterio de subrogaciones según sexo en el 2018. La solicitud ingresó en mayo de 2019 y el área de administración financiera procesó a través de un expediente electrónico en julio (2019/832) esta solicitud. En base a estos datos se realizó un informe (anexo 2: páginas 5 a 9).

Participantes:

Pamela Sosa, Natalia Vibel, Valentina Alles, Javier Asuaga, Malvina Galván, Nicolás Grandiroli, Paula Tabárez, Adriana Machado, Nadiezhda Tijman, Eleonora Trelles, Patricia Alayón, Verónica Camors, Martín Clavijo, Martina Otero y Rosina de León.



ANEXO 1: EL INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZACIÓN Y EL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS

Por ley n.º 19353 se creó el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, donde en su artículo N° 1 se declara de interés general la *universalización de los cuidados a las personas en situación de dependencia*. Se define al Sistema de Cuidados como un *conjunto de acciones públicas y privadas que brindan atención directa a las actividades y necesidades básicas de la vida diaria de las personas que se encuentran en situación de dependencia*. Comprende un conjunto articulado de nuevas prestaciones, coordinación, consolidación y expansión de servicios existentes.

Lo que se busca con la Ley, y entendemos que debe ser también el espíritu de AFINCO y del INC, es buscar un modelo solidario de cuidados, no sólo pensando en las prestaciones en dinero, sino también en horarios especiales, convenios con otros organismos, subsidios para el cuidado de familiares y diferentes mecanismos de apoyo.

Debemos movilizarlos por los principios y directrices marcados por la propia Ley para pensar en un Sistema de Cuidados que brinde apoyo al funcionariado del Instituto Nacional de Colonización que tiene familia en situación de dependencia. En este sentido, debemos articular y coordinar las políticas de cuidados, inclusión de la perspectiva de género y generaciones.

El artículo 8 de la Ley define a las *personas en situación de dependencia como aquellas que requieren apoyos específicos para el desarrollo de sus actividades y la satisfacción de las necesidades básicas de la vida diaria*. Se divide esa dependencia en: a) *niñas y niños menores de 12 años*, b) *personas con discapacidad que carecen de autonomía para desarrollar actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas*; y c) *personas mayores de 65 años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas*.

El Instituto Nacional de Colonización respecto a otros organismos del Estado (OSE, ANCAP, ANP, ANTEL, Agencia Nacional de Vivienda, BPS, BHU) se encuentra en una situación de desventaja en lo que refiere a partidas económicas para el cuidado de hijos menores de 3 años de edad. Tampoco existen convenios con instituciones educativas que cubran el cuidado de menores de hasta 3 años.

Respecto a los hijos menores de 12 años que requieren algún apoyo extra curricular, a saber: psicólogo, fonoaudiólogo, psicomotricista, fisiatra, por ser funcionarios públicos no contamos con el apoyo que brinda el Banco de Previsión Social para estos casos, lo que se denomina "Ayudas Extraordinarias", donde el BPS cubre la cuota mensual en la institución y/o centro donde el niño es atendido. Estos servicios se destinan a la rehabilitación de niños y adultos



Asociación de Funcionarios de Colonización

con discapacidad o alteraciones en el desarrollo, para favorecer su inserción social, educativa y cultural. Muchos no son cubiertos por el Sistema Nacional Integrado de Salud y sus costos son muy elevados.

En el caso de los mayores dependientes que se encuentran a cargo del funcionario/a tampoco existe algún tipo de apoyo que contemple dicha situación.

En este sentido es que para poder desarrollar una propuesta concreta en primer lugar necesitamos saber en qué situación se encuentra el personal del Instituto Nacional de Colonización. Por tal motivo, nos proponemos hacer un relevamiento voluntario entre el funcionariado.

Eje de trabajo Cuidados
Comisión de Género y Equidad de AFINCO



Asociación de Funcionarios de Colonización

ANEXO 2: PROCESAMIENTO DE DATOS DEL PEDIDO DE INFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD AL INC

La Comisión de Género y Equidad de Afinco realizó un pedido de información para conocer datos sobre remuneraciones (sueldos y viáticos) y capacitaciones (maestrías, seminarios y cursos) según sexo. Así como también la distribución de cargos y subrogaciones durante el 2018. La solicitud ingresó en mayo de 2019 y el área de administración financiera procesó a través de un expediente electrónico en julio (2019/832) esta solicitud.

La información brindada por el ente, en su mayoría nos resulta útil a los efectos de obtener un panorama global sobre la nómina de los trabajadores y trabajadoras, así como de sus remuneraciones. En cambio, los datos obtenidos sobre las capacitaciones, presentan ciertas limitaciones y no resultan útiles para explicar la distribución de las mismas, entre otros motivos, porque el Dpto. de Desarrollo Humano no está funcionando.

Respecto al procesamiento de estos datos, existieron también otras limitaciones que debemos aclarar:

- Para este análisis no se toman en cuenta las subrogaciones, es decir, que quienes están ocupando otros cargos fueron registrados en su posición de origen debido a que no fue posible diferenciarlo.
- Si bien el funcionariado comparte escalafón, a la interna de cada uno de éstos existen distintos niveles, lo que hace que no sean homogéneos.
- En la nómina del año 2018 existen algunas categorías que cambiaron en el 2019.

Estos datos con corte por sexo, intentan ser un aporte al diálogo y a la reflexión entre compañeros y compañeras de trabajo, exentos de fanatismos y que nos ayude a mejorar la distribución de tareas que aportan beneficios económicos y también las responsabilidades que estas implican.

En términos generales, una primera aproximación a estos datos muestra que existen diferencias para igual cargo en casa central y en las diferentes regionales, así como también existen en la idoneidad para realizar las tareas específicas del cargo. Lamentablemente, el INC no cuenta con perfiles de cargo descriptivos y actualizados.

Un poco más de mujeres que de varones

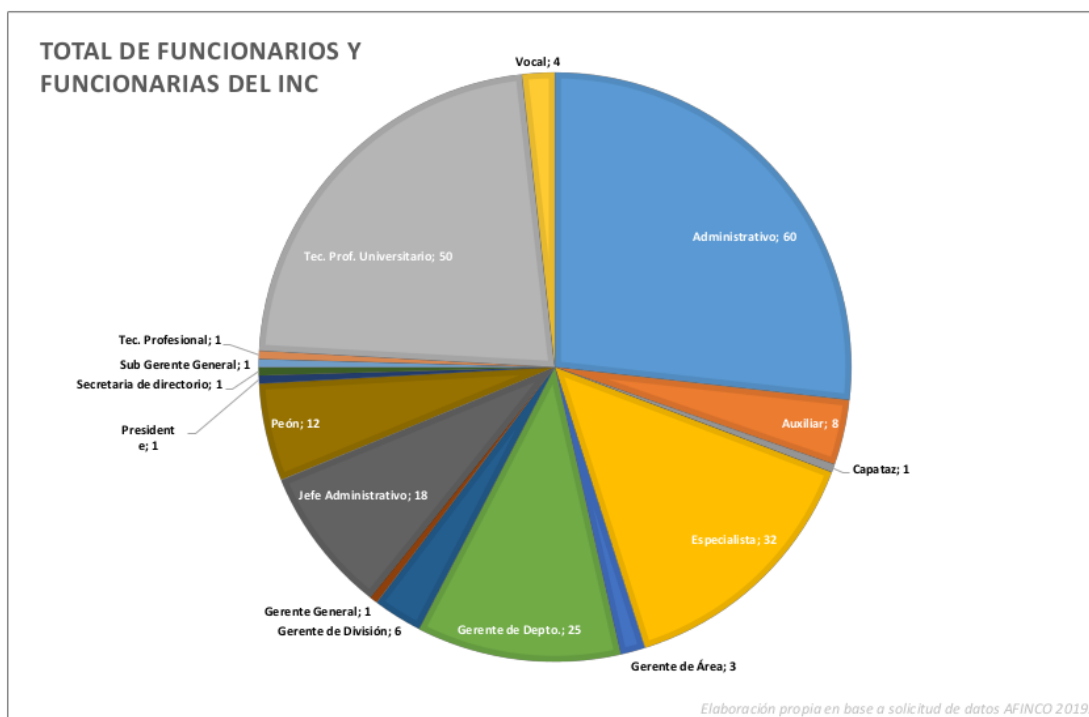
En 2018, la nómina del INC se compuso por un total de 224 funcionarios y funcionarias, de las cuales 115 fueron mujeres y 109 varones.

En cuanto a la estructura por cargo/escalafón, casi la mitad del funcionariado del INC se integra por cargos administrativos (26,8%) y técnicos profesionales universitario (22,3%).



Asociación de Funcionarios de Colonización

Gráfico 1



Diferencias en cantidad

Cuadro 1

Distribución de funcionarios por categoría, según sexo		
Categorías	Sexo	
	Femenino	Masculino
Vocal	0,0%	100,0%
Gerente de Área	0,0%	100,0%
Gerente General	0,0%	100,0%
Secretaría de directorio	0,0%	100,0%
Sub Gerente General	0,0%	100,0%
Tec. Profesional	0,0%	100,0%
Capataz	0,0%	100,0%
Auxiliar	12,5%	87,5%
Peón	16,7%	83,3%
Gerente de Depto.	32,0%	68,0%
Especialista	37,5%	62,5%
Tec. Prof. Universitario	58,0%	42,0%
Jefe Administrativo	72,2%	27,8%
Administrativo	73,3%	26,7%
Gerente de División	83,3%	16,7%
Presidente	100,0%	0,0%

Si observamos a la interna de cada categoría, vemos que la proporción de varones y mujeres es despareja en todos los cargos, es decir, en algunos de ellos la mayoría son mujeres y en otros varones. Mientras que, el caso Tec. Prof. Universitarios es el que presenta menor diferencia.

Por otra parte, si consideramos los cargos administrativos, que en un 73% son mujeres, habitualmente concursan por las jefaturas administrativas, resulta razonable entonces que el 72% de estas jefaturas estén ocupadas por mujeres.

En cambio, esta lógica no sucede en relación al escalafón técnico profesional universitario donde la presencia de mujeres (58%) es mayor a la de los varones (42%) y el próximo escalón concursable que es la gerencia de departamento son más los varones

(68%) que las mujeres (32%).

Asimismo, observamos que las gerencias de división, también concursables, están ocupadas en un 83,3% de mujeres y esto se explica porque los requerimientos para acceder a estos cargos no están supeditados al título de ingeniero agrónomo e incluye otras profesiones (por ejemplo: Jurídica y Notarial).



Asociación de Funcionarios de Colonización

Más en menos tareas y menos en más tareas

Cuadro 2

Distribución según sexo, entre categorías		
Categorías	Sexo	
	Femenino	Masculino
Administrativo	38,3%	14,7%
Auxiliar	0,9%	6,4%
Capataz	0,0%	0,9%
Especialista	10,4%	18,3%
Gerente de Área	0,0%	2,8%
Gerente de Depto.	7,0%	15,6%
Gerente de División	4,3%	0,9%
Gerente General	0,0%	0,9%
Jefe Administrativo	11,3%	4,6%
Peón	1,7%	9,2%
Presidente	0,9%	0,0%
Secretaria de directorio	0,0%	0,9%
Sub Gerente General	0,0%	0,9%
Tec. Profesional	0,0%	0,9%
Tec. Prof. Universitario	25,2%	19,3%
Vocal	0,0%	3,7%
Total	100,0%	100,0%

Del total de las mujeres, casi la mitad se desempeñan en tareas administrativas, si consideramos administrativas y jefas administrativas, representan el 49,6%. En tanto, el 53,2 % de los varones se concentran en las categorías técnico profesional universitario, especialista y gerentes de departamento.

Es interesante visualizar que, en todos los cargos del ente en 2018, excepto en la presidencia, hay participación de varones y esto no sucede de igual forma con las mujeres que no están presentes en vocales (directores), gerencias de área, gerencia general, subgerencia, capataz y técnico profesional no universitario.

Las tareas más feminizadas se concentran en pocas categorías, mientras que las masculinizadas tienen mayor variedad, incluso

varias actividades son realizadas únicamente por varones.

Remuneraciones

La Comisión de Género y Equidad entendió pertinente no analizar la información correspondiente a los salarios de funcionarios y funcionarias ya que dentro de cada categoría existen variaciones significativas más allá de ciertas compensaciones que no es posible obtener a qué corresponden específicamente y la otra diferencia es explicada por la antigüedad. A su vez, se otorgan otros beneficios (por ej. pago de vivienda) que tampoco fueron considerados en el pedido de información. En cambio, sí resulta atractivo analizar la distribución de viáticos según cargo y sexo.

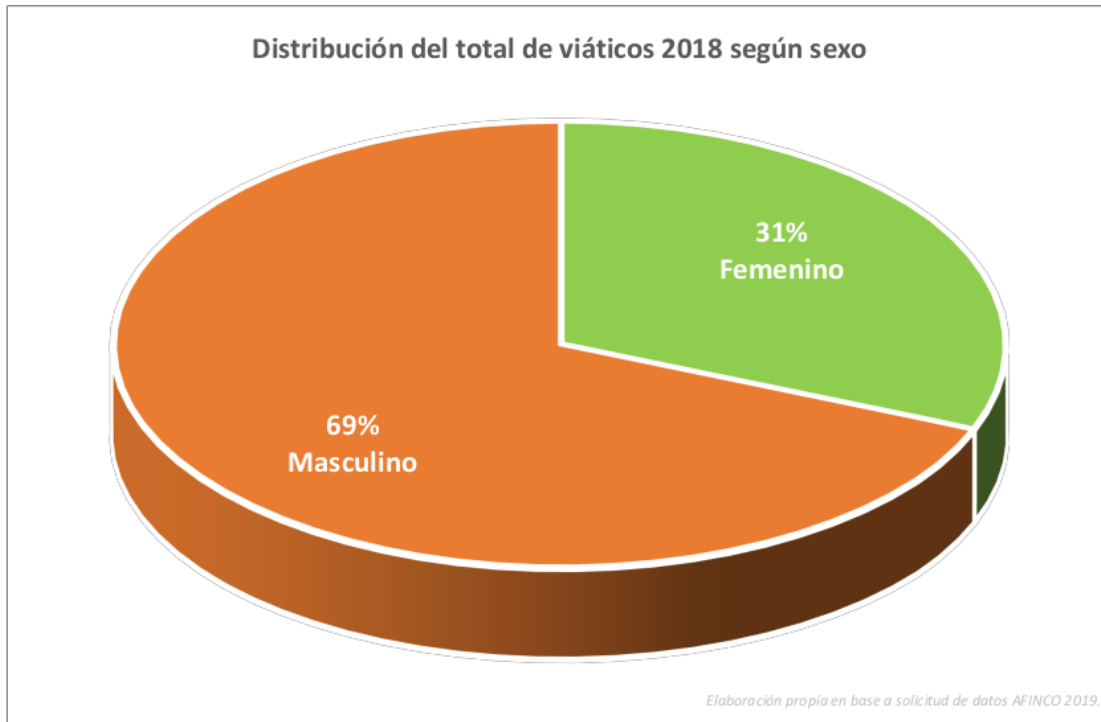
Viáticos: más varones que mujeres

En 2018 el total de los viáticos realizados por varones fue un 37,5% más que el total de los viáticos cobrados por mujeres.



Asociación de Funcionarios de Colonización

Gráfico 2



El promedio de todos los viáticos cobrados en 2018 se ubica en \$8.944, a su vez, mientras el promedio para varones fue de \$10.042, el de mujeres fue de \$7.209.

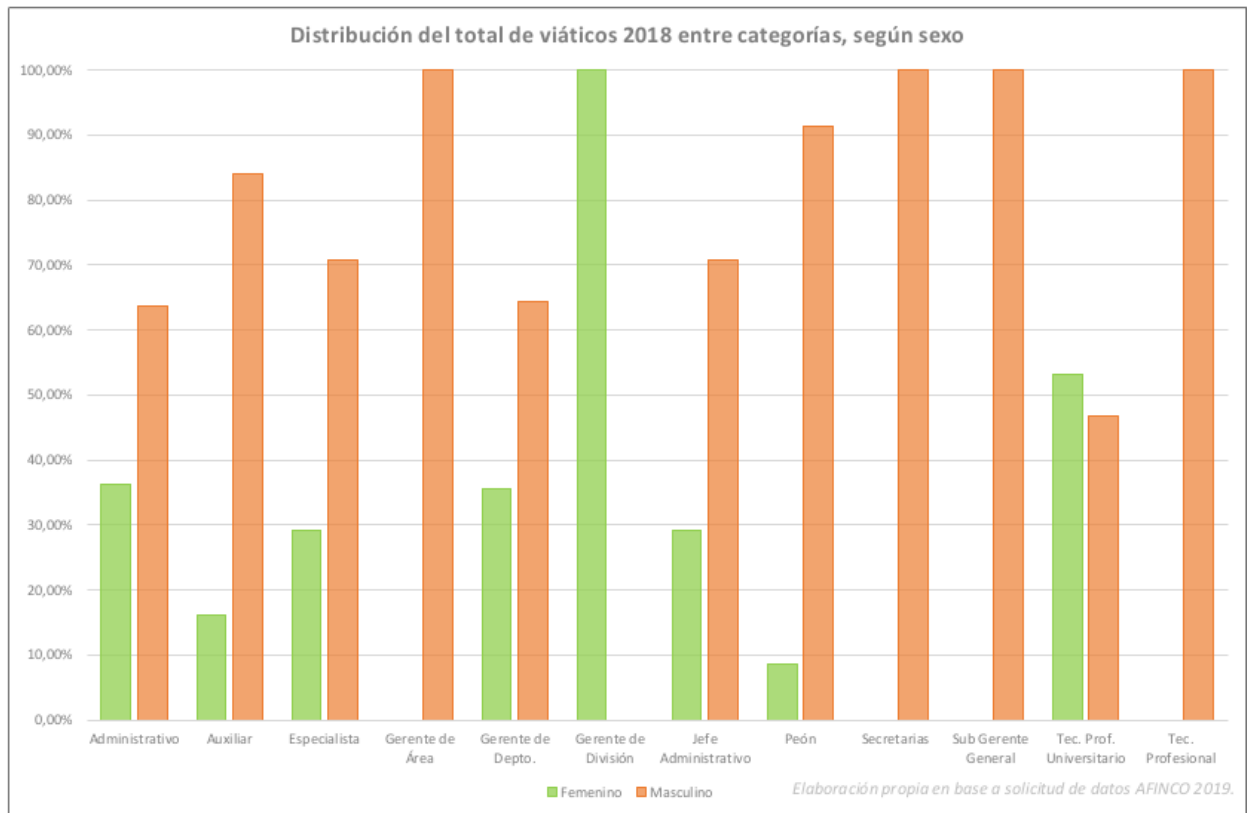
Si observamos la distribución a la interna de las categorías algunos números llaman la atención:

- En el caso de las mujeres que trabajan en el escalafón administrativo y jefes administrativo (que representan el 73% y el 72%, respectivamente) en 2018 cobraron 36% y 29%, respectivamente, del total de viáticos asignados a estos escalafones.
- Para los cargos de gerente de área, subgerente, técnico profesional y secretario de presidencia que están ocupados únicamente por varones, por tanto, les corresponden el 100%. Es similar lo que sucede con el cargo gerente de división, donde el 83% están ocupados por mujeres y los viáticos correspondieron al 100%.
- En los cargos como peón, auxiliar y gerente de departamento hay una mayor correspondencia entre la cantidad de mujeres y varones que ocupan los cargos con el viático asignado al personal según sexo.
- Para los cargos de técnico profesional universitario se encuentra menor inequidad en cuanto a la distribución de viáticos, pero si sacamos un departamento que está integrado en su totalidad por mujeres, encontramos que la diferencia, en promedio, es 36% mujeres y 64% varones.



Asociación de Funcionarios de Colonización

Gráfico 3



* Los cargos de capataz, gerente general, presidente y vocales no cobraron viáticos en 2018

Eje de trabajo Carrera funcional
Comisión de Género y Equidad de AFINCO