



DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Al 31 de diciembre de 2022

Servicio de Registro Civil e Identificación





DIAGNÓSTICO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Al 31 de diciembre de 2022

Servicio de Registro Civil e Identificación



El presente documento da cuenta del diagnóstico institucional de inequidades, brechas y barreras de género, tanto al interior del Servicio, como en la atención que se brinda a la ciudadanía. Su elaboración estuvo a cargo de **Boreal Consultores**, por encargo de la Unidad de Género, basándose en una adaptación de las dimensiones del **Cuarto Plan Nacional de Igualdad de Género 2018-2030** y la Estrategia de Montevideo, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Para su medición, se procesaron diferentes bases de datos administrativas, y se aplicó una encuesta para evaluar el nivel de modernización de las relaciones laborales y humanas, desde la perspectiva de género.

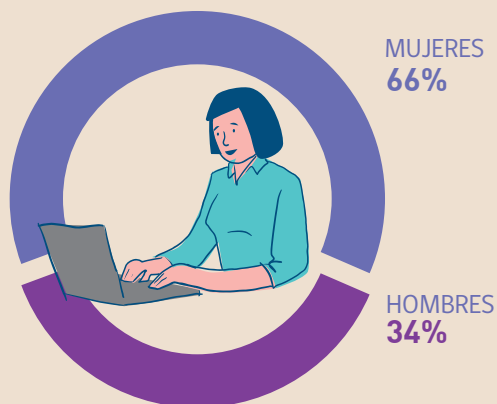
El género es una construcción social impuesta a partir de creencias, cultura y reglas que supone los roles o características acorde a la identidad sexual de las personas. A partir de la perspectiva de género se pueden analizar prácticas sociales que apunten hacia la transformación cultural que sustente la democratización de las relaciones humanas.

Los datos consignados en esta línea base no detallan referencias al grupo no binario del personal, por cuanto la data administrativa solo registra el sexo de las y los funcionarios, y en la encuesta su densidad no alcanza significancia estadística.

1

PARTICIPACIÓN LABORAL

- ✓ **66%** de la fuerza laboral del Servicio es femenina.
- ⚠ **20%** menos de mujeres en cargos directivos.



2

BRECHAS EN FORMACIÓN Y APLICACIÓN STEM

- ⚠ **19%** de funcionarias declaran poseer una carrera profesional en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas v/s **26%** de los varones.
- ⚠ **57%** de funcionarias **STEM** sostienen no estar desempeñando funciones en que apliquen esos conocimientos.

STEM



3

BRECHA SALARIAL

- ⚠ **26%** de menor renta en las mujeres que ocupan cargos directivos; **4%** menos en las funcionarias profesionales y **1%** menos en las mujeres del estamento administrativo.
- ✓ Estamento técnico no presenta brecha.



4

AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

☉ A diciembre de 2022 el Servicio cuenta con:

- ✓ Protocolo de denuncia acoso sexual y laboral actualizado a julio 2021.
- ✓ Protocolo de prevención, detección y derivación casos VIF actualizado a mayo de 2022.
- ✓ Existe la unidad de procesos disciplinarios, responsable de dar inicio a la investigación sumaria.

⚠ Las denuncias indiferenciadas de Acoso Sexual y Laboral, totalizan **26%** y **89%** de éstas fueron interpuestas por mujeres, entre 2019 y 2022.

⚠ Porcentaje de denuncias con sanción (multa) del total de terminadas= **33%**.

⚠ Porcentaje de denuncias con sanción (multa) del total de denuncias tramitadas = **8%**.

⚠ **76%** de las mujeres encuestadas declaran haber experimentado en el trabajo tratos discriminatorios que afectan su autoestima laboral y honra personal de parte de jefaturas y/o colegas.

⚠ **7,5%** de las mujeres encuestadas declaran ser víctimas de acoso sexual, en particular del tipo contacto con connotación sexual en el espacio de trabajo contra su voluntad y haber recibido mensajes, llamadas o chats con contenido sexual no deseado.

⚠ **19%** de las funcionarias declaran conocer el protocolo para denunciar acoso sexual o laboral.

⚠ **12%** de brecha en detrimento de las funcionarias en relación a los varones respecto a la predisposición a denunciar.

✓ **66%** del personal femenino declaran confiar que sus jefaturas activarían el protocolo **VIF** en caso que se requiriese, la adhesión de hombres es **71%**.



5

ESTEREOTIPOS Y SESGOS DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES

☉ **66%** de las funcionarias se dedica a la atención de público v/s **56%** de los varones. Ello presupone reproducir los estereotipos asignados al género.

⚠ **76% de las mujeres** encuestadas consideran baja la posibilidad de que sus jefaturas otorguen permisos con goce de sueldo por razones de género o asignen tareas considerando la carga familiar que ellas asumen en sus hogares.



6

GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el corto plazo se visualizan restricciones normativas, presupuestarias y déficit de estudios para emprender una política de Recursos Humanos que promueva la equidad de género, aunque en la actualidad existen acciones positivas, se mantiene un registro de información relevante del personal y, disposición a colaborar con la formulación del plan de transversalización del género 2023 y la superación de tales restricciones.



7

PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN

⊙ **41%** del personal encuestado considera que el bajo interés y menor posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales, familiares y personales constituyen principales barreras para asumir cargos en la dirigencia gremial.

⊙ **33% de mujeres** en la directiva de la **ANFURCICH** de la dirección nacional y **87%** de presidencias regionales son mujeres.

⚠ **0% mujeres** en la directiva de la **ANERCICH** de la dirección nacional y **25%** de presidencias regionales son mujeres.



8

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

⚠ **50%** de las funcionarias encuestadas declara no poder conciliar su vida laboral con la familiar v/s el **52%** de los funcionarios varones.

⚠ **138%** es la brecha en detrimento de las mujeres en cuanto a dedicar más de 3 horas diarias a labores domésticas.

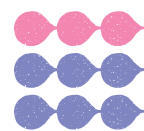
⚠ **69%** es la brecha en detrimento de las mujeres en cuanto a dedicar entre 21 y 42 horas semanales a personas con dependencia que viven en su hogar.

⚠ **87%** es la brecha en detrimento de las mujeres en cuanto a asumir principal y habitualmente las necesidades de niñas y niños menores de 13 años que residen en sus hogares.

⊙ **4%** de las licencias médicas presentadas por las funcionarias y los funcionarios son rechazadas.

9

CONDICIONES INSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA



⚠ La percepción de las mujeres resulta más crítica respecto de la colaboración prestada por sus colegas y la disposición de las jefaturas a otorgar permisos acotados para atender necesidades de salud sexual reproductiva, reportando un índice de **34%**, en comparación al **30%** de los varones.

⊙ **4,85%** de las licencias médicas de las mujeres son por razones de salud sexual y reproductiva.

⚠ En los últimos **4 años** no fueron tramitadas licencias del tipo parental/Ley Sanna por los varones del Servicio.

✓ **12,64%** es la tasa de ausentabilidad 2022 por licencias médicas de las funcionarias asociadas a la salud sexual reproductiva.

⚠ Casi el **70%** del personal considera que se necesitan salas de lactancia y baños con mudadores en las instalaciones del Servicio.



10

GESTIÓN DE PRESTACIONES USUARIAS INCLUSIVAS Y CON ENFOQUE DE GÉNERO

✓ Existe un protocolo de "Atención a Usuarios/as con Enfoque de Inclusión y Género", revisado al 14/01/2021.

✓ **65%** de los funcionarios y funcionarias encuestadas consideran que sus compañeros/as que se dedican principalmente a la atención de público aplican los protocolos de atención no discriminatoria con rigurosidad y convicción personal.

✓ **71%** del personal femenino y masculino considera que los diferentes canales que usa el Registro Civil para informar sus servicios al

público son inclusivos. El uso de lenguaje inclusivo de parte de los anfitriones, consigue menos adhesión que los canales web, redes sociales y carteles, pero superior al aviso publicitario.

⚠ **52%** de las y los encuestados señala que las oficinas de atención usuaria en su mayoría **No** cuentan con espacios sensibles al género y/o a la inclusión, tales como: baño con mudadores, salas de entretenimiento de niños y niñas. Los accesos universales presentan un menor déficit cuantitativo.





CRÉDITOS

Unidad de Género

Liliana Cannobbio F.

Jorge Muñoz V.

Boreal Consultores.

