

# **Programa de Gestión de Calidad con Equidad**

**PNUD / UNIFEM / OPP / Inmujeres**



## **Informe preliminar**

### **Diagnóstico organizacional con perspectiva de género**

**Planta potabilizadora Aguas Corrientes**

**OSE**

**Agosto de 2009**

**Consultora: Valentina Perrotta**

## Índice

Introducción .....	3
Características sociodemográficas .....	4
Antigüedad en la OSE .....	5
Categoría y escalafón .....	5
Cargos de mando .....	7
Consideraciones finales.....	8

## Introducción

El presente informe preliminar forma parte del proceso de incorporación de la equidad de género en OSE en el marco del Programa de Gestión de Calidad con Equidad. A partir del diagnóstico organizacional con perspectiva de género realizado en la empresa, el Comité de Calidad con Equidad resolvió seleccionar a la Planta de Aguas Corrientes para certificar en Calidad con Equidad. La planta es un referente de la OSE, debido a su historia, infraestructura e importancia del servicio que brinda a la sociedad, es por lo tanto un orgullo para la organización, por lo que se consideró que era importante que liderara este proceso debido al impacto que tendrá a nivel de la empresa y de la sociedad.

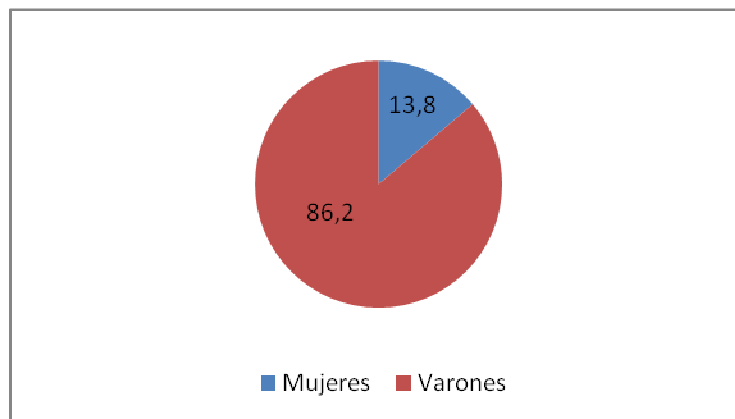
El diagnóstico general de la empresa contiene el relevamiento y análisis las inequidades de género presentes en la gestión de los recursos humanos, en la distribución de cargos y estructura (segregación horizontal y vertical), en la política remunerativa, en las oportunidades de capacitación, en las realidades de conciliación de la vida productiva y reproductiva del funcionariado así como en las posibilidades de denuncia de acoso sexual. Si bien las inequidades observadas aplican a la realidad de la Planta de Aguas Corrientes, el Comité de Calidad con Equidad se propuso la realización de un diagnóstico con perspectiva de género de la misma con el fin de profundizar los hallazgos encontrados y conocer las peculiaridades del área. El presente informe consiste en un análisis de la base de datos del personal de la Planta de Aguas Corrientes desde una perspectiva de género, que se propone conocer la situación de mujeres y varones respecto a algunas de las dimensiones relevadas en el diagnóstico general.

Este análisis constituye un primer paso en la elaboración del diagnóstico con perspectiva de género del área, que deberá ser complementado con la aplicación de técnicas cualitativas de recolección y análisis de datos que profundicen la realidad de varones y mujeres en todas las dimensiones que el Modelo de Calidad con Equidad de Género propone.

## Características sociodemográficas

La Planta de Aguas Corrientes cuenta con un total de 196 funcionarios/as. El 13.8% son funcionarias mujeres (27). Al comparar con la población total de la empresa, se observa que la distribución por sexo sigue la misma tendencia dando cuenta de una población demográficamente masculina; la proporción de mujeres es aún menor que en el total de la empresa.

Gráfico 1. Distribución del funcionariado de la Planta según sexo.



La media de edad del funcionariado de la planta es de 47 años, al igual que la media de los varones de la planta. En el caso de las mujeres, la media de edad es de 44 años. Se observa una plantilla envejecida al igual que sucede con la población total de OSE.

Las mujeres se concentran en el tramo de 18 a 30 años (1 de cada 3 mujeres trabajadoras de la Planta) lo cual es diferente a lo que sucede en el total de la empresa, dando cuenta de una incorporación reciente de mujeres en el área. Los varones se concentran en el tramo de 41 a 50 años. Cabe destacar que ocho de cada diez trabajadores/as de Aguas Corrientes tienen más de 40 años (78.6%).

Tabla 1. Distribución del funcionariado según tramos de edad y sexo

<b>Tramos de edad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>
18 a 30 años	33,3	8,3	11,7
31 a 40 años	7,4	10,1	9,7
41 a 50 años	29,6	45,0	42,9
51 años y más	29,6	36,7	35,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## **Antigüedad en la OSE**

La media de antigüedad de los varones es de 24 años mientras que la de las mujeres es de 16 años lo cual da cuenta de un ingreso posterior de las mujeres a la planta. La media de antigüedad del total de funcionarios/as de la planta es de 23 años.

## **Categoría y escalafón**

En cuanto a la distribución del funcionariado según categoría retributiva, tanto varones como mujeres se concentran en la categoría 7, siendo la categoría que concentra más población.

Tabla 2. Cantidad de funcionarios/as por categoría de retribución según sexo.

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>
03	2	17	19
05	5	19	24
06	4	10	14
07	6	59	65
08	0	19	19
09	6	11	17
10	1	24	25
11	1	6	7
13	1	0	1
14	1	3	4
15	0	1	1
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>169</b>	<b>196</b>

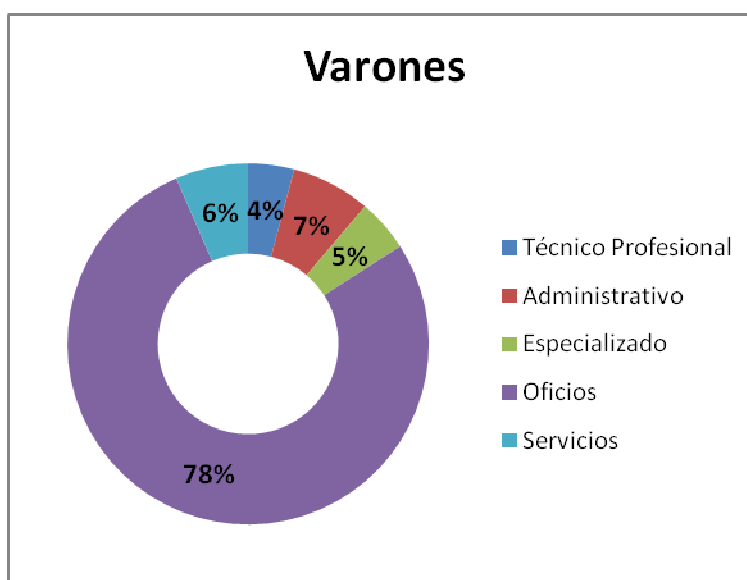
En el caso de la distribución del funcionariado según escalafón, se observa que la Planta presenta una concentración de funcionarios/as en el escalafón Oficios en un 71%. Esta cifra es superior a la de la población total de la empresa (42%).

Tabla 3. Distribución del funcionariado por escalafón de retribución según sexo.

Escalafón	Mujeres	Varones	Total
Técnico Profesional	14,8	4,1	5,6
Administrativo	29,6	7,1	10,2
Especializado	14,8	4,7	6,1
Oficios	37,0	77,5	71,9
Servicios	3,7	6,5	6,1
Total	100	100	100

Respecto a la distribución por sexo, se observa una segregación horizontal bien marcada en el caso de los varones; ocho de cada diez varones tienen escalafón Oficios mientras esto sucede con cuatro de cada diez mujeres. Las mujeres presentan una distribución por escalafón más homogénea que los varones.

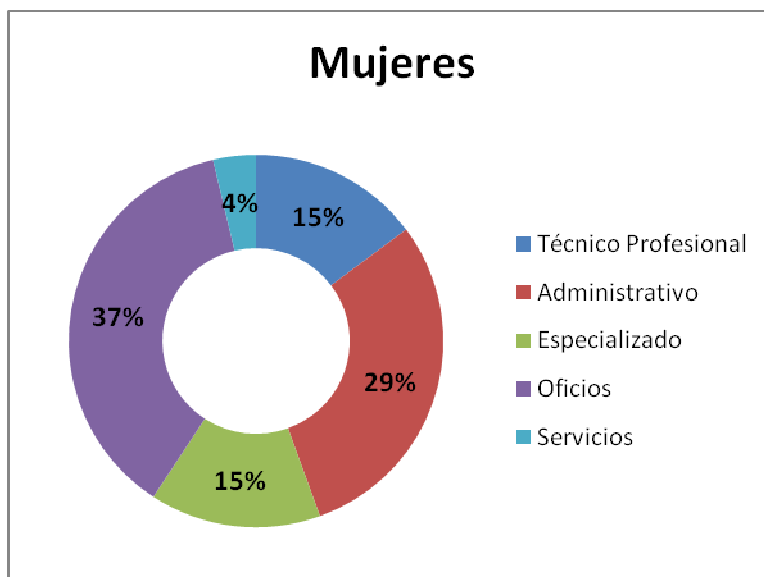
Gráfico 2. Distribución de los varones según escalafón de retribución.



La distribución de las mujeres según escalafón presenta diferencias interesantes respecto a lo que sucede con el total de mujeres de la empresa. Una de cada tres mujeres que trabajan en la Planta tiene escalafón Administrativo, mientras esto sucede con una de cada dos del total de la

empresa. Por otra parte, una de cada cuatro mujeres que trabajan en la Planta lo hacen en el escalafón Oficios lo cual supera la proporción de mujeres de OSE en este escalafón (16%).

Gráfico 3. Distribución de las mujeres según escalafón de retribución.



## Cargos de mando

Un análisis de los cargos de mando refleja una importante segregación vertical en la Planta. Encontramos que de 44 cargos de mando, las mujeres representan el 9%. No hay mujeres capataces ni supervisoras. De veinte cargos de encargado/a las mujeres ocupan sólo tres y de siete cargos de jefatura sólo uno es ocupado por una mujer.

Tabla 4. Cargos de mando según sexo.

	Mujeres	Varones	Total
Capataces	0	12	12
Encargados/as	3	17	20
Jefes/as	1	6	7
Supervisores/as	0	5	5
Total	4	40	44

## **Las mujeres y las secciones de la Planta**

En lo que refiere a las secciones de la planta, las mujeres se concentran en el Laboratorio (37%, 10 mujeres) y en la Administración (22.2%, 6 mujeres), áreas tradicionalmente femeninas. Luego, se ocupan en el Almacén (14.8%, 4 mujeres), en Guardia Tratamiento Normal (11.1%, 3 mujeres), en la Policlínica (7.4%, 2 mujeres), en Oficina Técnica (3.7%, 1 mujer) y en Tratamiento (3.7%, 1 mujer).

## **Consideraciones finales**

En primer lugar, es importante señalar que la base de datos del personal de la Planta presenta similares características que la de la empresa. Esto implica que no se incluyen variables relativas al nivel educativo y formación del personal ni a características claves para un análisis desde la perspectiva de género como el número de dependientes a cargo, el estado civil y los usos del tiempo.

A partir del análisis de la base del personal se puede sostener que se observan patrones similares a los observados a nivel de la empresa. La presencia de mujeres en la planta representa el 13%, cifra inferior a la que se presenta a nivel general. Respecto a la edad del funcionariado, se observa una plantilla envejecida al igual que sucede con el total de la población con una media de 48 años.

En el caso de la distribución de cargos, se observa segregación horizontal y vertical. Es destacable la presencia de mujeres en escalafones tradicionalmente masculinos como el de Oficios, lo cual es una tendencia interesante. Respecto a las secciones, una de cada tres mujeres trabaja en el laboratorio, área culturalmente asociada a lo femenino. Por último, en el caso de los cargos de mando, se observan inequidades importantes, las mujeres representan el 9% de estos cargos.