

Acciones con perspectiva de *género* en la **SEGURIDAD SOCIAL**

Fuente:
BPS -Asesoría en Políticas de Seguridad Social





Mejor *seguridad social*
sin lucro



ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización 2017

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Enero 2018

Resumen

Análisis de información vinculada a la Seguridad y Protección Social desde una perspectiva de género. Se presenta evolución y estructura por sexo de datos de Mercado de Trabajo, prestaciones de Seguridad Social, y programas y normativas que facilitan el acceso a la Protección Social.

Palabras clave. *Perspectiva de género, mercado de trabajo, seguridad social, protección social.*

1. Introducción

En el presente trabajo se actualiza el informe con datos relativos a la Seguridad Social desde una perspectiva de género¹. Por un lado se presenta información del mercado laboral: evolución de cotizantes y sus remuneraciones, así como el comportamiento de algunos colectivos de trabajadores en donde las mujeres están sobrerrepresentadas, (trabajadoras domésticas y monotributistas). Por otro se presenta la evolución de las principales prestaciones a activos, así como la evolución de las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia. Por último se muestran acciones, normativa y programas correspondientes a la Protección Social que tienen un enfoque de género.

2. Mercado de Trabajo

El comportamiento que las personas presenten en el mercado de trabajo (entradas y salidas del mercado laboral, aportación a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene sus consecuencias en el acceso a prestaciones tanto de actividad (subsídios de desempleo, enfermedad, etc.), como de pasividad (jubilaciones).

En el siguiente cuadro se describe la evolución de los puestos cotizantes por sexo. En el total de puestos cotizantes al BPS se aprecia un incremento sostenido hasta 2014. A partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes y los de hombres observan un leve descenso (cuadro 1).

¹ *Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N° 55 primer trimestre 2017.*

Cuadro1.

Puestos cotizantes por sexo, promedios anuales*.

Año	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% puestos de mujeres
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45,1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44,7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44,3
2007	624.701	496.468	5,9	5,9	23,5	19,6	44,3
2008	662.395	528.585	6,0	6,5	30,9	27,4	44,4
2009	670.194	550.910	1,2	4,2	32,5	32,8	45,1
2010	702.250	583.745	4,8	6,0	38,8	40,7	45,4
2011	735.113	611.992	4,7	4,8	45,3	47,5	45,4
2012	763.997	642.587	3,9	5,0	51,0	54,8	45,7
2013	779.839	666.023	2,1	3,6	54,1	60,5	46,1
2014	780.794	679.708	0,1	2,1	54,3	63,8	46,5
2015	766.246	686.037	-1,9	0,9	51,4	65,3	47,2
2016	750.858	686.149	-2,0	0,0	48,4	65,3	47,7
2017**	740.675	686.780	-1,4	0,1	46,4	65,5	48,1

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

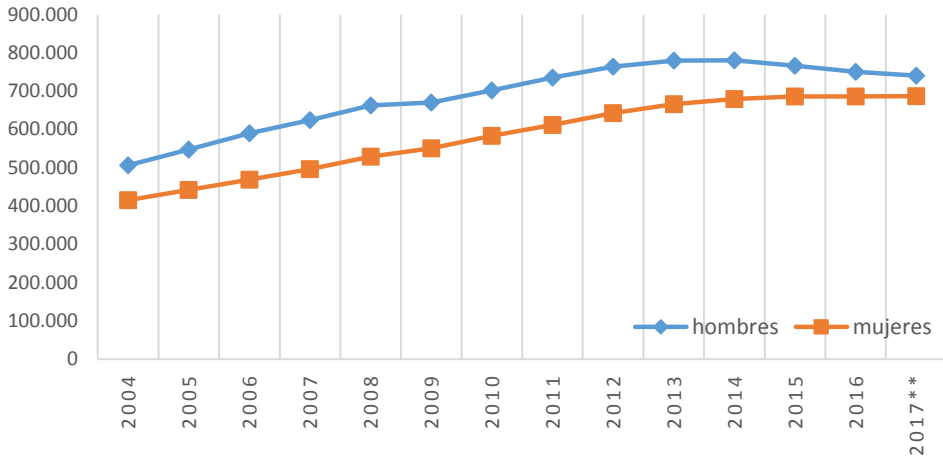
* Se excluye a los patronos sin remuneración.

** Datos preliminares

Datos según Nomina

Gráfico 1

PUESTOS COTIZANTES



En general el promedio de los puestos cotizantes de hombres ha sido históricamente mayor que el de mujeres, lo que se acompasa con la brecha por sexo en la tasa de actividad en el Uruguay². La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en tres puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 48,1% al final del período.

El incremento de períodos sucesivos de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres pero a partir del año 2008, esta situación se revierte, siendo las mujeres quienes presentan mayor incremento de puestos cotizantes. Termina el período en 2017 con un promedio anual de 740.675 puestos cotizantes hombres y 686.780 puestos cotizantes de mujeres; lo que implica una variación acumulada de 46,4% en los hombres y 65,5% en las mujeres.

2.1 Trabajo Dependiente

En el cuadro siguiente se muestran los niveles de remuneración que perciben hombres y mujeres en Industria y Comercio, con relación laboral de dependencia. Se selecciona esta aportación por ser la de mayor presencia en el total de sectores de aportación.

² En el año 2016 la tasa de actividad masculina fue de 72,2% mientras que la tasa femenina fue de 55,4%. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro 2.

Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio. Valores constes. Base IPC Dic. 2017.

	hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de rem. De mujeres
			hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	21.588	15.271	---	---	---	---	70,7
2005	21.910	15.752	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	23.301	16.814	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	24.434	17.561	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	25.734	18.439	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	27.256	19.522	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	28.164	20.155	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	29.825	21.405	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	31.576	22.492	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	32.336	23.273	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	33.966	24.488	5,0	5,2	57,3	60,4	72,1
2015	35.012	25.301	3,1	3,3	62,2	65,7	72,3
2016	35.546	26.067	1,5	3,0	64,7	70,7	73,3
2017*	36.902	27.601	3,8	5,9	70,9	80,7	74,8

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

* Datos preliminares

Datos según Nomina

En el período seleccionado se observa que la remuneración de las mujeres empleadas en Industria y Comercio representa el 72% de la remuneración de varones. En el año 2017 la remuneración promedio de mujeres dependientes de Industria y Comercio fue \$ 27.601 frente a \$ 36.902 correspondiente a hombres.

Otra aportación de especial interés dentro de la actividad privada, es la concerniente a “trabajadoras domésticas”, por emplear principalmente a mujeres. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas, el 99% de quienes se desempeñan en la rama “trabajo doméstico para los hogares” son mujeres y representan el 13% del total de mujeres ocupadas³.

Se trata de un sector que ha logrado contar con una normativa que regula aspectos laborales y de seguridad social a partir de la Ley 18065 de diciembre de 2006, que las equipara con el resto de los trabajadores. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad⁴. En el cuadro siguiente se presenta la evolución de puestos cotizantes de la Actividad Privada y de la Afiliación Doméstica.

³ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 57 tercer trimestre 2017.

⁴ De acuerdo al informe de AGSS Evasión en puestos de trabajo año 2016, la evasión del sector de afiliación doméstico fue de 37,27% en el año 2016 frente a 18,0% del total de sectores de afiliación.

Cuadro 3.

Puestos cotizantes de la Actividad Privada* y Afiliación Doméstica. Promedios anuales.

	Privados (1)	Variación acumulada (en%)	Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en Cotizantes Privados
2004	738.402	---	38.380	---	5,2
2005	806.179	9,2	40.317	5,0	5,0
2006	873.911	18,4	43.641	13,7	5,0
2007	936.931	26,9	47.171	22,9	5,0
2008	1.002.885	35,8	51.004	32,9	5,1
2009	1.028.440	39,3	54.281	41,4	5,3
2010	1.079.589	46,2	57.210	49,1	5,3
2011	1.139.214	54,3	60.717	58,2	5,3
2012	1.189.095	61,0	63.992	66,7	5,4
2013	1.221.446	65,4	66.006	72,0	5,4
2014	1.227.212	66,2	68.552	78,6	5,6
2015	1.216.840	64,8	71.900	87,3	5,9
2016	1.200.325	62,6	73.406	91,3	6,1
2017**	1.195.034	61,8	75.592	97,0	6,3

Fuente: Elaborado a partir de datos de Boletín Evolución de los Cotizantes BPS-AGSS.

* Se excluye a los patronos sin remuneración.

** Datos preliminares

Datos según Nomina

Los puestos cotizantes privados presentan en el año 2017 un incremento acumulado del 61,8%, llegando a la cantidad de 1.195.034 puestos. En el mismo año los puestos cotizantes de Servicio Doméstico son 75.592, con un incremento acumulado de 97,0% con respecto al comienzo del período. Los puestos de afiliación doméstica representan 5% del total de puestos cotizantes privados en promedio de todo el período, alcanzando un 6,3% en el último año.

2.2 Trabajo No Dependiente

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los puestos de trabajo no dependientes de la aportación Industria y Comercio.

Cuadro 4.

Puestos de no dependientes de Industria y Comercio* por sexo. Promedios anuales.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de mujeres no dependientes
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	58.182	32.229	---	---	---	---	35,6
2005	60.267	34.213	3,6	6,2	3,6	6,2	36,2
2006	63.940	37.070	6,1	8,4	9,9	15,0	36,7
2007	65.522	38.514	2,5	3,9	12,6	19,5	37,0
2008	67.690	40.828	3,3	6,0	16,3	26,7	37,6
2009	69.475	42.947	2,6	5,2	19,4	33,3	38,2
2010	71.134	45.085	2,4	5,0	22,3	39,9	38,8
2011	73.729	47.236	3,6	4,8	26,7	46,6	39,0
2012	76.734	49.585	4,1	5,0	31,9	53,9	39,3
2013	79.081	51.586	3,1	4,0	35,9	60,1	39,5
2014	79.961	52.173	1,1	1,1	37,4	61,9	39,5
2015	81.253	53.685	1,6	2,9	39,7	66,6	39,8
2016	81.514	54.074	0,3	0,7	40,1	67,8	39,9
2017**	84.944	55.397	4,2	2,4	46,0	71,9	39,5

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

* Se excluye a los patronos de industria sin remuneración. Datos según Nómina

** Datos preliminares

El promedio anual de puestos de hombres y mujeres no dependientes se incrementó a lo largo de todo el período. Las mujeres presentaron un crecimiento mayor que los hombres en la variación acumulada y en general en períodos sucesivos. El período finaliza con 84.944 puestos no dependientes de varones y 55.397 puestos de mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino, el cual fue de 71,9% en el año 2017 frente a un 46% masculino.

La proporción de mujeres no dependientes fue del 35,6% en 2004 y alcanzó el 39,5% en el año 2017.

2.3 Cotizantes monotributistas

El régimen de monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica, unificando los aportes al BPS y a la DGI, en un solo tributo, alcanzando a un conjunto de actividades desarrolladas en la vía pública y espacios públicos, así como a una serie de actividades desarrolladas en pequeños locales y predios privados o públicos. Dentro del régimen de Monotributo se encuentran el establecido por la Ley 18.083 de Reforma Tributaria, con vigencia desde 07/2007 y el Monotributo Social Mides regulado por Ley 18.874 de 23/12/2011.

Si bien este régimen de aportación comprende tanto a hombres como a mujeres, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres ya sea como patronos o como dependientes por lo que interesa observar su evolución.

El siguiente cuadro presenta puestos cotizantes que aportan a través de empresas monotributistas, para Montevideo e Interior, así como su desagregación por sexo.

Cuadro 5.

Puestos cotizantes monotributistas según domicilio fiscal

		Cantidad puestos dependientes		% de mujeres	Cantidad puestos no dependientes		% de mujeres
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
'12/2010	Montevideo	133	181	57,6	2.661	3.379	55,9
	Interior	195	420	68,3	4.062	6.033	59,8
	Totales	328	601	64,7	6.723	9.412	58,3
'08/2013	Montevideo	158	245	60,8	3.439	4.598	57,2
	Interior	301	569	65,4	5.833	8.243	58,6
	Totales	459	814	63,9	9.272	12.841	58,1
'09/2014	Montevideo	143	226	61,2	3.522	4.877	58,1
	Interior	305	632	67,4	6.424	9.172	58,8
	Totales	448	858	65,7	9.946	14.049	58,5
'09/2015	Montevideo	149	212	58,7	3.768	5.142	57,7
	Interior	336	657	66,2	7.172	10.226	58,8
	Totales	485	869	64,2	10.940	15.368	58,4
'08/2016	Montevideo	137	229	62,6	3.915	5.225	57,2
	Interior	339	619	64,6	7.717	10.886	58,5
	Totales	476	848	64,0	11.632	16.111	58,1
'08/2017	Montevideo	121	208	63,2	4.087	5.388	56,9
	Interior	360	646	64,2	8.668	11.726	57,5
	Totales	481	854	64,0	12.755	17.114	57,3

Fuente: Elaborado en base a Consulta CSDA. Registro, Recaudación Nominada (Base), Cuenta de Empresa. Sistemas de Información ATyR.

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2017/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Montevideo	-9,0	14,9	53,6	59,5
Interior	84,6	53,8	113,4	94,4
Totales	46,6	42,1	89,7	81,8

En los seis años considerados, los registros de aportes con la modalidad de monotributo (tanto dependientes como no dependientes) presentan una mayor proporción en el Interior del país así como en puestos femeninos. En agosto de 2017 los puestos correspondientes

a mujeres dependientes representaron el 64,0% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 57,3%.

Considerando la variación del año 2017 con respecto a 2010, se observan incrementos para monotributistas de ambos sexos en el total del país. Los puestos dependientes correspondientes a varones se incrementaron en 46,6% y los de mujeres lo hicieron en un 42,1%. Con respecto a los puestos de no dependientes, el incremento correspondiente a varones fue del 89,7% y el de mujeres fue de 81,8%.

3. Subsidios de actividad

Se analiza la evolución de los subsidios para personas que se encuentran en actividad: subsidio por desempleo, subsidio por enfermedad, subsidio de maternidad, paternidad y cuidados parentales y prestaciones de asignaciones familiares.

3.1 Subsidio por desempleo

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de las altas⁵ del subsidio por desempleo que se registran por año.

Cuadro 6

Altas anuales de Seguro por Desempleo por sexo

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	13.278	22.581	37,0	63,0
2005	14.657	27.365	34,9	65,1
2006	16.004	32.298	33,1	66,9
2007	15.743	36.900	29,9	70,1
2008	18.172	42.612	29,9	70,1
2009	21.972	51.165	30,0	70,0
2010	21.605	49.771	30,3	69,7
2011	22.916	53.042	30,2	69,8
2012	28.188	63.523	30,7	69,3
2013	30.231	71.603	29,7	70,3
2014	30.343	67.227	31,1	68,9
2015	36.803	86.739	29,8	70,2
2016	40.050	82.707	32,6	67,4
2017	37.579	78.706	32,3	67,7

Fuente: Ring de Prestaciones. Datos sin reliquidaciones.

⁵ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

Se puede apreciar que las altas de subsidios por desempleo correspondientes a mujeres son aproximadamente un tercio del total en todo el período de estudio. El porcentaje comienza siendo el 37%, disminuye en algunos años y representa el 32,3% en 2017.

3.2 Subsidio por enfermedad

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los beneficiarios del subsidio por enfermedad en cada año.

Cuadro 7

Beneficiarios anuales del Subsidio por Enfermedad por sexo (*)

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	4.798	3.508	57,8	42,2
2005	5.467	3.921	58,2	41,8
2006	6.162	4.551	57,5	42,5
2007	7.228	5.349	57,5	42,5
2008	7.937	5.665	58,4	41,6
2009	9.471	6.507	59,3	40,7
2010	11.048	7.590	59,3	40,7
2011	14.472	10.005	59,1	40,9
2012	18.121	12.544	59,1	40,9
2013	20.380	13.918	59,4	40,6
2014	20.627	14.068	59,5	40,5
2015	21.005	14.390	59,3	40,7
2016	19.983	13.802	59,1	40,9
2017	18.579	12.994	58,8	41,2

Fuente: Ring de Prestaciones. Datos sin reliquidaciones.
 (*) No incluye accidentes de trabajo

Los subsidios por enfermedad correspondientes a mujeres representan aproximadamente el 59% del total; esta proporción se mantiene con muy pocos cambios en todo el período de estudio.

3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales

Con respecto al subsidio por maternidad, a partir del 1° de noviembre de 2013 la Ley 19.161 introduce cambios con respecto al régimen anterior: se establecen modificaciones al subsidio por maternidad, se instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y se regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral.

La ley incorpora al subsidio por maternidad⁶, las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las titulares de empresas unipersonales rurales. Asimismo se amplía el período de amparo de este subsidio de 12 a 14 semanas.

El subsidio por inactividad compensada incorpora (en forma gradual), licencia por paternidad que se suma a los tres días ya establecidos por ley, a cargo del empleador⁷. El período de descanso es de un máximo de tres días continuos a partir de la vigencia de la nueva ley, siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015 y un máximo de diez días continuos a partir del 1° de enero de 2016. En el subsidio por paternidad, los trabajadores dependientes deben hacer uso de dicha licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto.

El nuevo régimen también establece medio horario de uso parental hasta los cuatro primeros meses del niño o niña y agrega gradualmente, un mes por año hasta 2016. Este beneficio puede ser utilizado indistintamente por el hombre como por la mujer pero no en forma simultánea.

La Ley 19.161 implica un importante avance, no solamente en cuanto al ajuste con los convenios internacionales⁸, sino también en lo que tiene que ver en el ámbito de los cuidados, ya que consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos; en este caso, tratándose de niños/as pequeños/as, ayudando a fortalecer el vínculo, en las primeras etapas de vida con sus padres.

Se presenta la evolución de las altas de maternidad, paternidad y cuidados parentales, desde el mes de setiembre del año 2014 hasta diciembre de 2017. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley 17.292⁹, así como la reducción de horario según la Ley 18.436.

⁶ Este subsidio se otorgaba a las trabajadoras dependientes a la actividad privada.

⁷ La Ley 18.345 de 11 de diciembre de 2008, establece licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada en determinados casos. El artículo 5° establece una licencia de tres días por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.

⁸ El Convenio 163 de la Organización Internacional de Trabajo establece 14 semanas de licencia plena por maternidad. El mismo aún no ha sido ratificado por nuestro país.

⁹ La ley 17.292 en su artículo 33 expresa que los y las trabajadoras del sector público o privado que reciban niños en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso de una licencia especial con goce de sueldo, de seis semanas continuas de duración. Por ley 18.436 se agrega a continuación de la misma, una reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses.

Cuadro 8

Evolución de altas de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales (1) (2)

	Maternidad	Paternidad	Licencia por Adopción Ley 17.292		Cuidados Parentales			Cuidados por Adopción Ley 18.436	
			Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
set-14	1457	784	3	3	557	537	20	3	0
oct-14	1384	836	2	1	533	522	11	3	0
nov-14	1275	706	3	2	515	501	14	1	0
dic-14	1487	848	4	2	562	549	13	1	0
ene-15	1463	507	3	2	382	376	6	1	0
feb-15	1255	949	2	2	560	547	13	3	1
mar-15	1414	944	3	1	520	513	7	3	0
abr-15	1175	809	2	2	441	434	7	2	0
may-15	1760	1769	2	2	891	885	6	3	1
jun-15	1244	1074	1	4	607	598	9	0	1
jul-15	1363	1243	5	5	714	705	9	4	1
ago-15	1309	1394	1	1	746	736	10	3	0
set-15	1537	1390	4	3	815	803	12	0	0
oct-15	1341	1242	0	0	688	680	8	1	1
nov-15	1329	1252	4	5	704	698	6	3	0
dic-15	1330	1156	4	1	708	701	7	2	0
ene-16	1679	1162	6	6	743	731	12	0	1
feb-16	1355	1233	3	2	659	648	11	5	2
mar-16	1254	1287	1	0	750	736	14	3	1
abr-16	1582	1498	2	1	875	860	15	0	0
may-16	1161	1111	2	1	791	780	11	1	0
jun-16	1435	1573	2	1	880	863	17	4	0
jul-16	1415	1339	1	2	822	805	17	1	0
ago-16	1424	1596	2	2	895	877	18	3	1
set-16	1236	1295	4	3	746	730	16	0	0
oct-16	1262	1224	1	2	856	840	16	2	0
nov-16	1206	1085	0	2	723	711	12	2	1
dic-16	1366	1382	2	3	877	864	13	0	0
ene-17	1.269	1.135	3	7	675	656	19	0	1
feb-17	1.383	1.402	3	2	874	863	11	2	0
mar-17	1.071	855	0	0	513	502	11	1	1
abr-17	1.395	1.545	1	1	949	937	12	2	0
may-17	1.339	1.074	1	0	636	621	15	0	0
jun-17	1.238	1.502	0	0	842	833	9	2	0
jul-17	1.246	1.435	2	2	836	824	12	1	0
ago-17	1.184	1.250	4	2	815	800	15	1	0
set-17	1.290	1.294	0	1	831	826	5	2	0
oct-17	1.229	1.323	4	4	782	770	12	0	0
nov-17	1.180	1.220	3	3	718	707	11	0	0
dic-17	1.180	1.334	1	2	777	765	12	1	0

Fuente: DW de Prestaciones.

(1) Datos Sin Reliquidaciones.

(2) A partir de enero/2017 incluye motivo especial

Los beneficios por maternidad oscilan entre 1.071 y 1.760, resultando en un promedio de 1.337 altas mensuales en todo el período analizado. En tanto que, los beneficios por paternidad si bien comienzan el período con bajos guarismos, logran ubicarse al final del mismo, en valores que a se acompasan con los beneficios maternales (1.334 altas en diciembre de 2017).

Con respecto a las altas de licencia por adopción correspondientes a la Ley 17.292, las mismas se reparten en forma similar entre mujeres y varones.

Por el contrario las altas de beneficios para cuidados se mantienen con valores bajos, por lo que no se corresponden con los beneficios maternales. En el total del período se registra un

promedio de 720 altas mensuales. De la lectura por sexo surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los varones representan solo el 1,7%.

3.4. Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social¹⁰), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes 17.139 de julio de 1999 y 17.758 de mayo de 2004, (sin exigencia de cotización a la Seguridad Social). A partir de enero de 2008 se cierra el programa de Menores Recursos y se crea el nuevo sistema de Plan de Equidad por lo que, en la actualidad las asignaciones se rigen por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE).

La Ley del Plan de Equidad, con vigencia al 1/01/2008, da preferencia en el pago a la madre, por lo cual se registró un incremento significativo en el porcentaje de cobros femeninos respecto a las leyes anteriores. Esta ley se dirige a los beneficiarios niños y adolescentes que integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica o estén en atención de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay o en instituciones que mantengan convenios con dicho Instituto.

En el cuadro siguiente se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad en el período 2009 a 2017 en diciembre de cada año.

Cuadro 9.

Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en dic. de cada año

	Ley 15.084		Ley 18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	totales
2009	50,0	119.943	93,0	183.664
2010	51,9	108.577	93,3	198.113
2011	54,4	93.893	93,7	202.341
2012	57,2	88.275	94,1	199.261
2013	58,2	86.596	94,6	186.998
2014	60,3	81.429	94,8	193.595
2015	61,1	81.028	95,1	194.654
2016	61,8	76.504	95,2	202.515
2017	58,8	66.578*	95,4	201.780

Fuente: Centro de Servicios Informáticos de Desarrollo de Prestaciones.

* Datos preliminares

En diciembre de 2017 se registró un total de 66.578 generantes de acuerdo a la Ley 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 59% en el

¹⁰ Los atributarios de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser atributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

año 2017. Esta mayor participación es relevante ya que la ley no asigna preferencia de cobro según sexo. Probablemente este incremento pueda estar relacionado con la mayor participación femenina en el mercado laboral, como por ejemplo hemos visto más arriba con respecto al monotributo o a la aportación doméstica.

Por Ley 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 95% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza dicha ley al dar preferencia a la mujer para el cobro del beneficio. Por esta normativa se registró un total de 201.780 generantes en diciembre de 2017.

4. Prestaciones a pasivos

4.1 Jubilaciones

Con respecto a los requisitos para el acceso a las jubilaciones, la normativa fue modificada a través de la ley N° 18.395 de octubre de 2008 de flexibilización de las condiciones de acceso a los beneficios jubilatorios, la cual cobra vigencia en varias etapas sucesivas (01/02/2009, 01/07/2009 y 01/01/2010).

Las principales modificaciones de dicha ley tienen que ver con la reducción de los años de servicio para configurar causal de jubilación común (de 35 a 30 años). Para configurar causal por edad avanzada también se flexibilizan las condiciones de acceso proveyendo varias alternativas: 70 años de edad y 15 de servicios, 69 años de edad y 17 de servicio, 68 años de edad y 19 años de servicio, 67 años de edad y 21 años de servicio, 66 años de edad y 23 años de servicio, y 65 años de edad y 25 años de servicio.

También se flexibilizó el acceso a jubilaciones por discapacidad y se instituye un subsidio especial por inactividad compensada a mayores de 58 años.

De acuerdo al Capítulo V -artículo 14-, denominado “Del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia”, las mujeres tienen un beneficio específico al poder computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

La Ley 18.395 facilita el acceso a prestaciones de seguridad social a mujeres. Si bien parte de esta normativa se aplica tanto a hombres como a mujeres, son éstas las que, dada su mayor dificultad para el acceso al trabajo formal, resultan más favorecidas y por otra parte, existe un beneficio específico para la mujer en lo que refiere al cómputo ficto de año por hijo.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2017 y las altas por Ley 18.395 que comienzan a registrarse a partir del año 2009. Asimismo se muestra la cantidad de mujeres que se han podido jubilar gracias al cómputo ficto por hijos/as nacidos vivos.

Cuadro 10

Altas totales de jubilación (sin reforma)

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en %)	% de mujeres
2007	7.533	---	5.057	---	40,2
2008	7.966	5,7	5.751	13,7	41,9
2009	11.710	47,0	12.908	124,4	52,4
2010	15.126	29,2	17.988	39,4	54,3
2011	14.846	-1,9	16.057	-10,7	52,0
2012	15.143	2,0	14.360	-10,6	48,7
2013	12.797	-15,5	12.069	-16,0	48,5
2014	13.462	5,2	13.613	12,8	50,3
2015	14.917	10,8	14.830	8,9	49,9
2016	15.315	13,8	14.328	5,3	48,3
2017	14.041	-8,3	13.332	-7,0	48,7

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

La participación de mujeres en las altas jubilatorias adquiere su mayor expresión en el año 2010 (54,3%). A partir de este año disminuye esta proporción y el período finaliza con una participación del 48,7%, lo que implica ocho puntos más que el año 2007.

Estos incrementos se explican en mayor parte por las altas amparadas en la ley 18.395, donde además, se registra una mayor proporción de altas femeninas, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 11

Altas de jubilaciones por Ley 18.395

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en%)	% de mujeres
2009	6.575	---	6.937	---	51,3
2010	10.388	58,0	11.442	64,9	52,4
2011	6.371	-38,7	7.736	-32,4	54,8
2012	5.694	-10,6	6960	-10,0	55,0
2013	4.395	-22,8	5.878	-15,5	57,2
2014	4.439	1,0	5.012	-14,7	53,0
2015	5.319	19,8	5.684	13,4	51,7
2016	5.205	17,3	5.405	7,8	50,9
2017	5.136	-1,3	5.627	4,1	52,3

Fuente: Listado de Altas CDES Prestaciones.

El año 2010 registra importantes incrementos (58% en jubilaciones de varones y 65% en jubilaciones femeninas), descendiendo en los siguientes años.

La participación de mujeres en el total de jubilaciones otorgadas por la ley de flexibilización de acceso jubilatorio, pasó de ser el 51,3% en 2009 al 57% en 2013. Luego desciende a 52% en 2017. Aun así, los datos muestran que esta ley ha favorecido principalmente el acceso a las jubilaciones femeninas.

En lo referente al cómputo ficto por hijo, el mismo significó para muchas mujeres la posibilidad de acceder al beneficio jubilatorio que de otra forma no hubieran podido obtener. En el siguiente cuadro se presentan las altas de jubilación de mujeres que utilizaron el cómputo ficto por hijo, por aplicación del art. 14 de la Ley 18.395, y dentro de éstas, las que pudieron obtener causal gracias al dicho cómputo.

Cuadro 12.

Altas anuales con cómputo ficto por aplicación del art. 14 y altas con obtención de causal

	Total por cómputo ficto	Obtención de causal	% altas con obtención de causal
2009	6.089	2.290	37,6
2010	11.531	5.029	43,6
2011	10.109	4.343	43,0
2012	8.255	3.491	42,3
2013	7.030	2.762	39,3
2014	7.189	2.801	39,0
2015	8.633	3.121	36,2
2016	8.708	3.011	34,6
2017	8.530	3.246	38,1

Fuente: Algunas características de la altas con aplicación del Art. 14 de la Ley 18.395. A partir de 2013: listado de Altas CDES Prestaciones.

Las mujeres que han podido obtener causal jubilatoria debido a la aplicación del artículo 14, ascendieron a 5.029 en el año 2010, lo que representó el 43,6% del total de altas por aplicación de dicho artículo. En los años siguientes a pesar de que los números absolutos descienden, la participación de las altas con obtención de causal continúa siendo importante.

4.2. Aumento de montos mínimos de pasividades

La segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo obstaculiza el acceso a mejores empleos para las mujeres, generando una importante brecha salarial. Las consecuencias se pueden apreciar en los montos de las pasividades: los importes más bajos de jubilaciones corresponden principalmente a mujeres.

El incremento periódico de las pasividades más reducidas tiende a corregir o atenuar de alguna manera estas consecuencias que se originan en el mercado laboral.

Los montos mínimos jubilatorios y de las pensiones de sobrevivencia están regulados por el régimen general de pasividades y el sistema de ajuste de las pasividades dispuesto por el art. 67 de la Constitución de la República. El Poder Ejecutivo haciendo uso de sus facultades

legales para establecer el monto mínimo de jubilación y pensión, a partir del año 2007, dispuso el incremento gradual del mismo. Estos mínimos se aplican a las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia del BPS cuyos beneficiarios cumplen con determinados requisitos de edad.

Se presentan datos correspondientes al último incremento, establecido por Decreto N° 217/2017 del Poder Ejecutivo correspondiente a un mínimo de 2,85 BPC¹¹, con vigencia desde el 1° de julio de 2017.

Cuadro 13

Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo 2,85 BPC año 2017

	Hombres	Mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	51.704	67.849	119.553	56,8%
Pensión de Sobrevivencia	157	11.417	11.574	98,6%
Total	51.861	79.266	131.127	60,4%

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

Se observa que las mujeres representan el 56,8% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 98,6% de pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años beneficiarios del incremento.

4.3. Pensiones de sobrevivencia

La Ley 18.246 de regulación de la Unión Concubinaria (con vigencia en pensiones a partir del 1/01/2009), en el capítulo referente a Derechos y obligaciones de Seguridad Social, modifica el artículo 25 de la Ley 16.713 del régimen previsional, incluyendo a los concubinos y las concubinas con al menos 5 años en unión concubinaria de carácter exclusivo, singular, estable y permanente, cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual, como beneficiarios/as con derecho a pensión por viudez.

Los resultados los podemos observar en las variaciones de las altas de pensión por sobrevivencia de hombres y mujeres en el período del año 2008 a 2017.

¹¹ Base de Prestaciones y Contribuciones.

Cuadro 14

Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Hombres	Mujeres	Variación de años sucesivos (en %)		% de mujeres
			Hombres	Mujeres	
2008	1.904	8.909	---	---	82,4
2009	1.965	9.101	3,2	2,2	82,2
2010	1.959	9.673	-0,3	6,3	83,2
2011	2.090	9.610	6,7	-0,7	82,1
2012	2.079	9.438	-0,5	-1,8	81,9
2013	2.149	8.785	3,4	-6,9	80,3
2014	2.134	8.822	-0,7	0,4	80,5
2015	2.152	8.831	0,8	0,1	80,4
2016	2.370	9.160	10,1	3,7	79,4
2017	2.387	9.050	0,7	-1,2	79,1

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

El promedio de altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2017 fue de 2.387, en tanto que el promedio correspondiente a altas de mujeres fue de 9.050 en el mismo período.

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento bajo ciertas condiciones, las principales beneficiarias siguen siendo las mujeres. A lo largo del período, las variaciones de altas de pensiones de varones y mujeres han oscilado aumentando y disminuyendo en magnitudes moderadas. En el año 2017, las altas correspondientes a pensiones de hombres se mantuvieron con muy poca variación con respecto al año anterior, y las de mujeres descendieron un -1,2%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución situándose en el 80% a partir del año 2013 y 79% en 2017.

5. Otras acciones con perspectiva de género en la protección social

5.1 Incorporación de cónyuges y concubinos/as al Sistema Nacional Integrado de Salud

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)¹² otorga cobertura médica obligatoria a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a trabajadores del sector público y privado y a jubilados y pensionistas. A partir del 2010, y siguiendo un cronograma gradual hasta el año 2013, se incorporan al SNS, cónyuges o concubinos/as de trabajadores/as beneficiarios/as del sistema. La cobertura se efectiviza a través de su afiliación a un prestador integral de salud al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA), abona la cuota mutual.

Esta normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso de las mujeres a las prestaciones de la seguridad social.

¹² Ley 18.211 de 5/12/2007.

La incorporación fue planificada en forma gradual, atendiendo a la cantidad de hijos/as a cargo. Antes del 31 de diciembre de 2010 se incorporaron cónyuges o concubinos de aportantes con tres o más hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2011 para quienes tienen dos hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2012 para quienes tienen un hijo/a cargo, y antes del 31 de diciembre de 2013 para quienes no tienen hijos/as a cargo.

El siguiente cuadro muestra el resultado de las incorporaciones de cónyuges y concubinos/as para meses seleccionados, desde el año 2011 a 2017.

Cuadro15

Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
nov-11	5.366	24.652	30.018	82,1
ene-12	7.307	36.796	44.103	83,4
dic-13	3.358	99.809	103.167	96,7
dic-14	49.997	134.164	184.161	72,9
dic-15	54.555	135.973	190.528	71,4
dic-16	59.472	143.295	202.767	70,7
dic-17	66.535	150.756	217.291	69,4

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

El año 2013 se registró la mayor proporción de mujeres (96,7%). De acuerdo a la normativa, en ese año ingresan al sistema los y las cónyuges y concubinas sin hijos. En diciembre del año 2017, se registraron 217.291 personas beneficiarias, de las cuales el 69,4 % fueron mujeres.

5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE)¹³ del BPS, lleva adelante un programa piloto de screening del primer trimestre del embarazo. Consiste en la realización de una ecografía (Translucencia Nucal - TN) y un estudio de sangre materna.

Son beneficiarias las usuarias de los Servicios Públicos de los Efectores Públicos de Salud (ASSE, Sanidad Policial-Sanidad Militar-IMM-BPS), del área metropolitana que estén cursando entre 11 y 13 semanas de embarazo.

El estudio procura la detección de riesgo de las alteraciones cromosómicas más frecuentes en el feto. La búsqueda temprana de alteraciones, permiten un diagnóstico precoz así como una intervención que hace la diferencia a la hora de desarrollar o no, una patología.

¹³ La Ordenanza del MSP No. 629 de octubre 2014 autoriza la incorporación de la Unidad de Medicina Embrio-fetal y Perinatal (UMEFEPE) del BPS al CRENADECER y autoriza el comienzo de las actividades de la Red Integrada de Efectores Públicos (RIEPS).

5.3 Programa Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes

El Programa de Madres Adolescentes y Jóvenes¹⁴ está dirigido a jóvenes que por su maternidad y el contexto de vulnerabilidad del que provienen muestran grandes dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa.

El objetivo específico del Programa es: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS¹⁵ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)¹⁶ interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado; b) Promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones tanto en la vida pública como en la privada.

Comenzó a ejecutarse en el año 2002 y es gestionado por la Gerencia de Salud, cuyas prestaciones están destinadas a la prevención, cuidado y protección de la salud. A partir del año 2013, el BPS ha realizado convenios con otros prestadores públicos extendiendo así su población objetivo.

Brinda un sistema de prestaciones que cuenta con tres tipos de beneficios: económico, social y educativo. Ello posibilita que las adolescentes y jóvenes puedan elaborar un proyecto educativo de acuerdo a sus intereses, expectativas y particularidades.

El apoyo económico se refiere a una transferencia económica personal, destinada a cubrir los costos que implica la capacitación: locomoción, materiales de estudio, cuidados del hijo/a, uso de institutos de educación públicos o privados, clases de apoyo y atención ante situaciones imprevistas.

El apoyo social está centrado en favorecer la autonomía y el desarrollo personal-social de las madres y su entorno familiar, acompañándolas en la construcción y consolidación de su proyecto de vida.

El apoyo educativo consiste en la planificación e implementación de Talleres por parte de las Trabajadoras Sociales cuya asistencia es de carácter obligatoria para las becarias y cuyos temas son visualizados como una necesidad por la Trabajadora Social y/o surgen del interés y necesidades de las madres: salud sexual y reproductiva, género, autoestima, pautas de crianza, inserción laboral, proyecto de vida, cultura emprendedora, violencia de género, etc.

A la fecha existen 74 cupos: 44 corresponden al área de la Salud del BPS y área Activos (Montevideo y área metropolitana), 30 cupos corresponden a UCC (Acuerdo BPS – UCC), de los cuales 20 son de Montevideo y Área Metropolitana y 10 de Maldonado. Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 3 años, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

¹⁴ Extracto de la ponencia presentada por equipo de Trabajadoras Sociales del BPS en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado en La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015.

¹⁵ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

¹⁶ El UCC es un programa dependiente de la Presidencia de la República que tiene como objetivo "Consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia a través de una política pública que garantice los cuidados y protección de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, para un desarrollo integral, desde una perspectiva de derechos".

5.4. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica

La ley 18.850 de 16/12/2011, establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica.

En el año 1995 la legislación uruguaya incorporó el delito de violencia doméstica al Código Penal con la aprobación de la Ley N° 16.707 de Seguridad Ciudadana (Art. 321 bis). En el ámbito de la prevención, en julio del año 2002, se promulgó la Ley 17.514 (Ley de Violencia Doméstica) la cual expresa: “Declárese de interés general las actividades orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica.” Esta ley toma un concepto de violencia doméstica que abarca el conjunto de las relaciones familiares, afectivas y de convivencia, entre cualquiera de sus miembros.

Uruguay comparte junto con El Salvador la tasa más alta de mujeres asesinadas por su pareja o ex pareja, en comparación con doce países de América Latina¹⁷. De acuerdo a datos del Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior¹⁸, las mujeres víctimas de homicidios perpetrados por parejas, ex parejas o familiares fueron 29 en el año 2017. Se presentan datos publicados en el Observatorio.

Cuadro 16

Mujeres víctimas de homicidios perpetrados por parejas y familiares por año- Todo el país, 1° de enero al 31 de diciembre

	2014	2015	2016	2017
Pareja/expareja	13	26	16	23
Familiar	13	3	8	6
Total	26	29	24	29

Fuente: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. 2014 a 2016 (tabla 13), 2017 (tabla 12)

El programa dispuesto por la Ley 18.850, tiene por objetivo implementar medidas de protección social para amparar a los/as huérfanos de personas fallecidas por violencia doméstica, coadyuvando en la cobertura de consecuencias dañosas mediante ciertas prestaciones no contributivas. Las personas beneficiarias reciben una pensión mensual de monto equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez y una asignación familiar especial mensual, de monto diferencial según el nivel de enseñanza y la presencia de discapacidad. En tanto se mantenga la condición de beneficiario/a, la persona queda amparada por el Seguro Nacional de Salud. Quienes requieran tratamiento psicológico, en caso de ser necesario, debe ser costado por el BPS.

¹⁷ En: Evaluación final de proyecto:

“Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes” Enero 2012 - Junio 2015. Disponible en páginas web: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18258/1/evaluacion-uruguay-unido_-final-26-agosto.pdf

¹⁸ Disponible en páginas web: https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidio_sem2017.pdf

Cuadro 17

Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones a Huérfanos por
 Violencia Doméstica a diciembre de cada año.

	Asignaciones	Pensiones	Total Beneficios
2013	63	143	206
2014	81	169	250
2015	77	182	259
2016	86	206	292
2017	86	179	265

Fuente: Proceso especial Ring de Prestaciones

La cantidad de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial en diciembre de 2017 fueron 86 personas, en tanto que se registraron 179 beneficiarios/as de Pensiones por Violencia Doméstica.

5.5. Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias

En el campo de la seguridad social a comienzos de 2017, surge una nueva normativa que contempla situaciones en relación al efectivo acceso a las pensiones alimenticias a favor de niños, niñas y adolescentes.

El 5 de enero de 2017 se promulgó la Ley N°19.480¹⁹ la cual dispone la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias con retención de haberes.

En su artículo primero esta ley establece el objeto de la misma: ...”asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias decretadas u homologadas judicialmente en favor de niños, niñas, adolescentes, jóvenes mayores de dieciocho años y menores de veintiuno que no dispongan –en último caso- de medios de vida propios y suficientes para su congrua y decente sustentación, y personas mayores de edad incapaces, a través de la creación de un registro a cargo del Banco de Previsión Social.

En el artículo tercero se dispone que: “La sede judicial que decrete u homologue una pensión alimenticia en favor de los beneficiarios a que refiere el artículo 1° de la presente ley, cuando disponga retención de ingresos actuales o futuros a los efectos del servicio de dicha pensión, lo comunicará al Banco de Previsión Social, para su inscripción en el registro referido en el artículo anterior.”

De esta forma se simplifica el trámite para el cobro de la pensión alimenticia, evitando dilaciones en el tiempo y asegurando así, que el beneficio pueda ser efectivamente gozado por los destinatarios (menores o personas con discapacidad).

¹⁹ Actualmente en proceso de instrumentación.

6. Resumen

Aproximadamente el 52% de los puestos cotizantes promedio del período analizado corresponden a varones; aun así, los puestos correspondientes a mujeres han tenido mayores incrementos, lo que disminuye la brecha entre ambos sexos. En el año 2017 los puestos de mujeres se incrementaron el 65,5% con respecto al 2004 y se han mantenido estables con respecto al año anterior.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 75% de la remuneración de hombres en diciembre de 2017. A pesar que en el período estudiado las mujeres han experimentado incrementos algo superiores al de los hombres, no ha sido suficiente para lograr superar esta brecha salarial. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en casi 6% con respecto al año anterior y 80,7% con respecto al inicio del período.

En el período estudiado se han incrementado los puestos cotizantes privados en general (61,8%) y dentro de estos, los del Servicio Doméstico (97%), sector mayoritariamente femenino.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, también los puestos de varones son mayoría (aproximadamente el 71% en todo el período). No obstante, si se analiza la tendencia se observa que los incrementos de no dependientes mujeres son más significativos. En el año 2017 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 72% con respecto al 2004 y 2,4% con respecto al año anterior.

El régimen de monotributo para actividades empresariales de reducida dimensión económica, ha sido más utilizado por mujeres. En agosto de 2017, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 64% como dependientes y 57,3% como no dependientes.

Con respecto a la participación de hombres y mujeres en los subsidios otorgados a las personas activas, las mujeres tienen escasa participación en el subsidio por desempleo (32%). En cambio en el subsidio por enfermedad las mujeres participan con el 58,8%. El subsidio por maternidad y paternidad es utilizado en forma similar por varones y mujeres; en cambio quienes utilizan el medio horario para cuidados son principalmente mujeres.

Es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de la asignación familiar por Ley 15.084, ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres generantes representaron el 50% en el año 2009 y alcanzaron el 62% en diciembre de 2017. La asignación familiar del Plan de Equidad, da preferencia en el pago a la madre. Esto promueve un importante incremento en el porcentaje de cobros femeninos, representando el 95% del total de generantes en diciembre de 2017.

Los beneficios jubilatorios fueron modificados a través de la Ley 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso, de noviembre de 2008. Los beneficios más importantes para hombres y mujeres han sido la reducción de años de servicio a 30 años para configurar causal jubilatoria (jubilación común) y la provisión de varias alternativas más favorables para configurar causal por edad avanzada. En lo que refiere a la equidad de género, esta ley contiene un beneficio específico para la mujer al computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que haya adoptado, siendo éste menor o discapacitado con un máximo de cinco. De esta forma se trata de compensar las dificultades para el acceso al mercado de trabajo con cotización efectiva.

Los resultados se pueden apreciar en la participación de las altas de jubilaciones por vejez y edad avanzada femeninas que alcanzó el 54% en el año 2010 y la participación de altas femeninas correspondientes a la ley 18.395, que alcanzó el 57% en el año 2013 y registró el 52% en el año 2017. Asimismo es importante destacar que desde la aplicación de la Ley 18.395 hasta el año 2017 se jubilaron por aplicación del artículo 14 de dicha ley, 30.094 mujeres que de otra forma no hubieran podido hacerlo.

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, los mismos se han ido incrementando a partir del año 2007. Al 2017 las mujeres representan el 56,8% de los jubilados con montos mínimos.

La Ley 18.246 de Unión Concubinaria tiene importantes consecuencias en las prestaciones de Seguridad Social. Entre otras, incluye a los concubinos y concubinas como beneficiarios/as de las pensiones por viudez. Asimismo a partir del año 2010, se incorporan al SNIS los/as conyugues y concubinos/as de trabajadores/as, jubilados/as o pensionistas beneficiarios/as del sistema. En diciembre de 2017 accedieron a este beneficio 217.291 personas de las cuales el 69,4% son mujeres.

La Ley 19.161 aprobada en noviembre de 2013, incorpora una nueva regulación del subsidio por maternidad y paternidad: incrementa los días de licencia para la madre, establece un subsidio por paternidad y un subsidio destinado a los cuidados durante los primeros seis meses de vida del niño/a. Dicha ley promueve el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo, y pretende contribuir a un cambio cultural que incorpora la corresponsabilidad entre padres y madres en los cuidados del/la recién nacido/a.

En el año 2017 se registró un total de 15.004 altas de subsidios por maternidad en tanto que en el mismo período fueron otorgadas 15.369 altas de subsidios por paternidad. Las altas de subsidios para cuidados en dicho período fueron 9.348, utilizados casi exclusivamente por las madres. Estos resultados revelan que la nueva normativa no está siendo utilizada en aras de la corresponsabilidad entre varones y mujeres y que muchos comportamientos están fuertemente instalados en nuestra sociedad siendo los cuidados una tarea asumida mayoritariamente por mujeres, con consecuencias para el pleno ejercicio de derechos.

El Programa de apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes, que funciona en el BPS desde el año 2002, ha experimentado algunos cambios a partir del año 2013, ampliando la población objetivo, en base a la situación de vulnerabilidad socio – económica de la misma. Al año 2017 el programa ofrece 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana y Maldonado.

La pensión y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, constituyen medidas de protección social tendientes a prevenir consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de dichas víctimas. En diciembre de 2017 se registraron 179 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 86 beneficios de Asignación Familiar Especial.

A partir del año 2017 se cuenta con una ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias.

Las acciones y normativas de seguridad social que se han venido implementando en los últimos años, algunas de las cuales se han enumerado en este trabajo, no constituyen hechos aislados sino que son parte de políticas públicas orientadas al logro de la igualdad

de género, en el entendido, que la discriminación por razones de género representa un freno al desarrollo del país así como un obstáculo al ejercicio efectivo de derechos.

Algunos resultados que se han presentado, implican avances, como el empoderamiento de las mujeres a través una mayor participación en el mercado formal, o a través del acceso al beneficio jubilatorio. Otros datos, como la persistente brecha salarial, o la reticencia en el involucramiento en los cuidados, demuestran que siguen existiendo obstáculos difíciles de vencer para alcanzar la igualdad de género. No obstante, los logros alcanzados hasta este momento, ameritan continuar por este camino.

Referencias bibliográficas

- Scardino, A. (2013) "Algunas características de las altas con aplicación del art. 14 de la Ley 18.395." en *Comentarios de la Seguridad Social* N°41. BPS. Montevideo.
- "Mamá, te ayudamos a estudiar" Ponencia presentada por grupo de Trabajadoras Sociales del BPS, en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015. Inédita.