

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización 2022

La seguridad social con mirada de género

Actualización 2022

Análisis socio-económico
Marzo 2023

Resumen:

El trabajo actualiza el informe anterior del mismo nombre¹. Se presenta información de cotizantes y prestaciones de seguridad social a cargo del Banco de Previsión Social, teniendo en cuenta la participación de hombres y mujeres. Se pone especial atención en algunos colectivos de trabajadores/as en donde las mujeres tienen mayor participación como el trabajo doméstico y el monotributo. Asimismo, se analiza la evolución y estructura por sexo de los subsidios a personas activas y pasivas, así como las prestaciones de salud que brinda el BPS: unas enfocadas a mujeres y otras que aplican la perspectiva de género. Se completa el informe con el resultado de normativas y programas de Protección Social que administra el Organismo y que toman en cuenta las brechas de género.

Palabras clave: perspectiva de género - cotizantes a la seguridad social - prestaciones de actividad y pasividad - servicios de salud

1. Introducción

El comportamiento que las personas tienen en el mercado de trabajo (entradas y salidas, aportación o no a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene consecuencias presentes y futuras en la vida de las personas. En ambos casos determina las posibilidades de acceso a derechos (de actividad y pasividad) vinculado a recursos económicos destinados a la cobertura de riesgo ante la pérdida de ingresos (con todo lo que ello implica).

Está ampliamente estudiado tanto a nivel nacional como internacional, cómo las desiguales obligaciones culturalmente impuestas para mujeres y varones², generan un acceso al mercado de trabajo en situación de inequidad y una sobrecarga de trabajo total, para las primeras.

A través de mediciones del uso del tiempo dentro de los hogares se evidencia un reparto desigual entre aquellas tareas vinculadas a la esfera mercantil asociada a la actividad masculina y las relativas a la esfera familiar, asociada a la actividad femenina. El trabajo no remunerado (TNR) que realizan principalmente las mujeres (trabajo doméstico relativo a la adquisición y preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de ropa, realización de trámites y compras, atención cotidiana a personas dependientes dentro del hogar y para otros hogares y trabajo voluntario), resulta en escasez o pobreza de tiempo para ellas.

¹ Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/19120/1/85.-la-seguridad-social-con-mirada-de-genero.-soc.-silvia-santos.pdf>

² De acuerdo a la teoría feminista: “división sexual del trabajo”. Este concepto tiene que ver con la distribución de las actividades necesarias para la supervivencia y la producción de bienes entre hombres y mujeres. Las actividades de reproducción y de cuidado son atribuidas a las mujeres y las de producción de bienes, a los varones. Asimismo, se reconoce y valora en mayor medida la producción de bienes y se le asigna menor valor a las tareas de reproducción y cuidado de la vida.

Estudios realizados en Uruguay sobre el uso del tiempo³ revelan que el tiempo dedicado por las mujeres al TNR puede ser más o menos extenso de acuerdo a variables como la edad, el nivel socioeconómico o la educación, entre otras. Es decir, la circunstancia de estar en edad reproductiva, la cantidad de hijos, la educación o la capacidad para acceder a servicios de cuidados, condicionan el tiempo dedicado al TNR. En cambio, el tiempo que los varones dedican al TNR no solamente es sensiblemente menor al de las mujeres, sino que el mismo no varía según las variables antes mencionadas. Para el año 2013⁴, las mujeres reparten del total de su tiempo, un 35% al trabajo remunerado y 65% al no remunerado (dependiendo de las circunstancias personales apuntadas), mientras que los hombres lo distribuyen en 68% y 32% respectivamente.

Salvador, S. (2020) considera que “Las responsabilidades en el TNR no solo limitan la participación laboral de las mujeres, sino también el tiempo que dedican al TR”. Esta pobreza de tiempo repercute entre otras cosas, en el desempeño en el mercado laboral, fuente fundamental de autonomía económica.

Siendo así, la trayectoria laboral que logran materializar hombres y mujeres se refleja en la seguridad social. La posibilidad de acceder a un empleo formal determina el acceso a prestaciones de actividad y pasividad. En los últimos años, la normativa de seguridad social y protección social intenta revertir las inequidades que existen en los puntos de partida, apuntando a generar oportunidades de trabajo formal o a mitigar las cargas de cuidados.

2. Mercado de Trabajo

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los puestos cotizantes por sexo. En este se aprecia un incremento sostenido en el total de cotizantes hasta 2014 para ambos grupos. A partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes, mientras que los masculinos presentan un leve descenso.

³ Batthyány K. (2015) Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay pág 55.

⁴ <https://www.ine.gub.uy/encuesta-de-uso-del-tiempo-eut->

Cuadro1.

Evolución de 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	504.107	413.443	---	---	---	---	45,1
2005	543.722	439.988	7,9	6,4	7,9	6,4	44,7
2006	586.547	466.304	7,9	6,0	16,4	12,8	44,3
2007	622.181	494.848	6,1	6,1	23,4	19,7	44,3
2008	660.083	525.878	6,1	6,3	30,9	27,2	44,3
2009	667.828	547.562	1,2	4,1	32,5	32,4	45,1
2010	699.923	581.579	4,8	6,2	38,8	40,7	45,4
2011	732.505	609.796	4,7	4,9	45,3	47,5	45,4
2012	762.157	639.916	4,0	4,9	51,2	54,8	45,6
2013	778.778	664.151	2,2	3,8	54,5	60,6	46,0
2014	781.051	679.154	0,3	2,3	54,9	64,3	46,5
2015	768.317	685.720	-1,6	1,0	52,4	65,9	47,2
2016	751.029	686.002	-2,3	0,0	49,0	65,9	47,7
2017	741.596	686.648	-1,3	0,1	47,1	66,1	48,1
2018	734.840	688.850	-0,9	0,3	45,8	66,6	48,4
2019	728.688	688.228	-0,8	-0,1	44,6	66,5	48,6
2020	717.517	682.094	-1,5	-0,9	42,3	65,0	48,7
2021	726.323	688.143	1,2	0,9	44,1	66,4	48,7
2022	755.501	717.598	4,1	4,3	49,9	73,6	48,7

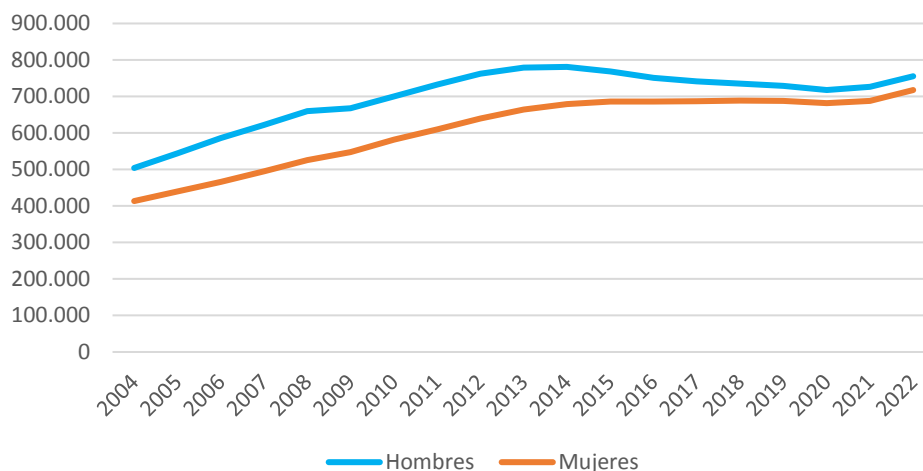
Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Nota 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración.

Gráfico 1

Evolución de puestos cotizantes



Fuente: Elaborado a partir de cuadro 1.

El promedio de los puestos cotizantes masculinos ha sido históricamente mayor que el promedio femenino, lo que acompaña la brecha en las tasas de actividad (que en diciembre de 2022 presentó 15pp a favor de los hombres 70,9% vs. 55,2%).⁵ La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en tres puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 48,7% al final del período.

En el periodo considerado, el incremento de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres, pero a partir del año 2008 esta situación se revierte hasta el 2014. Desde ese momento los puestos femeninos se mantienen constantes mientras que los masculinos tienden a descender. Sin embargo, el período termina en 2022 con un promedio anual de 755.501 puestos de hombres y 717.598 puestos de mujeres; lo que implica en ambos casos, una recuperación con respecto al año anterior. En el caso femenino esto representa un valor record en la cantidad de puestos cotizantes, mientras en los hombres aún no se recuperan las cifras de 2012 - 2014.

2.1 Trabajo Dependiente - Industria y Comercio

En el cuadro siguiente se muestran los niveles de remuneración que perciben hombres y mujeres en Industria y Comercio, con relación laboral de dependencia. En el año 2022 la remuneración promedio de estas empleadas rondó los \$39.000 frente a unos \$52.000 correspondiente a hombres. En cuanto a la variación a lo largo del periodo, cabe señalar que las remuneraciones promedio tienen un crecimiento sostenido hasta el 2019 y un leve descenso a partir de entonces, este es algo más marcada para ellas (12pp) que para ellos (10pp).

⁵ Instituto Nacional de Estadística. Informe diferencial de mercado de trabajo, diciembre 2022. Disponible en: <https://www3.ine.gub.uy/boletin/Diferencial/Bolet%C3%ADn-diferencial-Diciembre-2022.html>

Cuadro 2.

Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio.

Valores constantes Base IPC Dic. 2022

			Variación respecto año anterior (%)		Variación respecto 2004 (%)		% de rem. de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	32.184	22.813	---	---	---	---	
2005	32.620	23.421	1,4%	2,7%	1,4%	2,7%	71,8%
2006	34.639	25.007	6,2%	6,8%	7,6%	9,6%	72,2%
2007	36.343	26.091	4,9%	4,3%	12,9%	14,4%	71,8%
2008	38.206	27.419	5,1%	5,1%	18,7%	20,2%	71,8%
2009	40.616	29.083	6,3%	6,1%	26,2%	27,5%	71,6%
2010	41.880	29.966	3,1%	3,0%	30,1%	31,4%	71,6%
2011	44.308	31.809	5,8%	6,1%	37,7%	39,4%	71,8%
2012	46.989	33.459	6,1%	5,2%	46,0%	46,7%	71,2%
2013	48.070	34.572	2,3%	3,3%	49,4%	51,5%	71,9%
2014	50.481	36.388	5,0%	5,3%	56,9%	59,5%	72,1%
2015	52.117	37.641	3,2%	3,4%	61,9%	65,0%	72,2%
2016	52.861	38.711	1,4%	2,8%	64,2%	69,7%	73,2%
2017	55.096	41.062	4,2%	6,1%	71,2%	80,0%	74,5%
2018	54.893	41.498	-0,4%	1,1%	70,6%	81,9%	75,6%
2019	55.399	42.130	0,9%	1,5%	72,1%	84,7%	76,0%
2020	50.980	38.722	-8,0%	-8,1%	58,4%	69,7%	76,0%
2021	51.685	39.093	1,4%	1,0%	60,6%	71,4%	75,6%
2022	52.238	39.364	1,1%	0,7%	62,3%	72,6%	75,4%

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Nota 2: Las remuneraciones no contemplan los incrementos acordados en Consejos de Salarios retroactivos a más de un mes.

Se debe tener en cuenta que estos promedios refieren a remuneración mensual, por lo que no se considera la remuneración por hora. De acuerdo al resultado del procesamiento de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), las mujeres presentan una menor carga horaria en el trabajo remunerado (en parte debido a la carga de TNR que se mencionó anteriormente), por lo tanto si se considerara el ingreso por hora, la brecha en el ingreso es menor.

2.2 Trabajo Doméstico

Dentro de la actividad privada, la aportación por trabajo doméstico tiene particular interés por emplear principalmente mujeres. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 99% de quienes se desempeñan en la rama “trabajo doméstico para los hogares” son mujeres y representan el 10,2% del total de mujeres ocupadas⁶. Si bien el empleo en trabajo doméstico sigue teniendo una fuerte presencia dentro del empleo femenino, se observa una tendencia decreciente de 7 pp. con respecto al 2006 (Santos S., 2022).

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 N°18.065 de diciembre de 2006 y que equipara sus derechos con el resto de los/as

⁶ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 89 agosto 2022.

trabajadores/as. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad.⁷

En el cuadro siguiente se presenta la evolución de puestos cotizantes de la Actividad Privada y de la Afiliación Doméstica.

Cuadro 3.

Puestos dependientes de la Actividad Privada. Promedios anuales

	Total Actividad Privada	Variación acumulada (en%)	% de mujeres en puestos privados	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en mujeres cotizantes privadas
2004	565.508	---	44,0	38.353	---	15,4
2005	626.385	10,76	43,4	40.106	4,6	14,8
2006	687.605	21,59	42,7	43.292	12,9	14,8
2007	746.618	32,03	42,6	46.878	22,2	14,7
2008	809.481	43,14	42,9	50.685	32,2	14,6
2009	834.328	47,54	43,7	54.036	40,9	14,8
2010	881.395	55,86	43,9	56.934	48,4	14,7
2011	936.820	65,66	43,9	60.387	57,4	14,7
2012	984.666	74,12	44,1	63.810	66,4	14,7
2013	1.014.597	79,41	44,5	65.843	71,7	14,6
2014	1.021.944	80,71	45,0	68.259	78,0	14,8
2015	1.012.122	78,98	45,9	71.693	86,9	15,4
2016	994.864	75,92	46,5	73.296	91,1	15,8
2017	986.601	74,46	47,1	75.447	96,7	16,2
2018	978.399	73,01	47,5	76.620	99,8	16,5
2019	969.306	71,40	47,6	77.026	100,8	16,7
2020	948.177	67,67	47,7	76.767	99,2	17,0
2021	966.351	70,88	47,5	74.809	95,1	16,3
2022	1.014.515	79,40	47,2	74.083	93,2	15,5

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Los puestos cotizantes de dependientes de la actividad privada presentan en el año 2022 un incremento acumulado del 79%, llegando a algo más de 1.000.000 de puestos; de los cuales los femeninos representaron el 47,2%. Dentro de estos, los puestos de afiliación doméstica representan el 15% de todo el período en promedio, y el 15,5% en el último año. Los puestos domésticos se incrementaron hasta el año 2019, experimentando un descenso a partir de allí, alcanzando los 74.000 puestos en 2022.

Con respecto a los incrementos en cotizantes domésticas, ha sido fundamental la Ley Nº 18.065 de Trabajo Doméstico, de noviembre de 2006, por la cual se regulan las relaciones laborales (equiparándolas al resto de los trabajadores), y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. Asimismo el

⁷ De acuerdo a *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*, en 2020 el no aporte a la seguridad social del sector doméstico fue de 40% frente a un 22,8% correspondiente a todas las aportaciones según INE-ECH.

sector se incorpora como Grupo 21 a los Consejos de Salarios, lo cual implica que el mismo pueda ejercer sus derechos de negociación. Se trata de pasos que propenden a que un sector de trabajadoras por mucho tiempo relegado, tengan posibilidades de obtener un trabajo decente y lograr empoderarse económicamente a través del mismo.

En este sentido, el BPS también ha desempeñado un papel importante en apoyo a la formalización de este sector implementando acciones de apoyo en la gestión relativas a:

- Facilidades de tramitación, tales como la gestión remota temprana de declaración de alta y baja de trabajadoras, el cálculo automático de la facturación, el cálculo de las distintas partidas remuneratorias con los aportes correspondientes.
- Asesoramiento, respuesta y comunicación tales como el acceso en forma destacada a la información en la página web de BPS, la creación de videos tutoriales para facilitar las gestiones a distancia, acceso a una “leading page” donde se presentan los principales aspectos a tener en cuenta y los pasos a seguir luego de la inscripción, la puesta en funcionamiento de un asistente virtual para consultas online y la disponibilidad de una aplicación para gestiones y trámites.

2.3 Trabajo No Dependiente

Dentro de quienes cotizan a la seguridad social, es interesante analizar quienes lo hacen en carácter de no dependientes. Este tipo de trabajo, implica por un lado, asumir distintos riesgos y responsabilidades. Por otro, puede suponer cierta flexibilidad para el manejo de horarios que podría favorecer la conciliación de la esfera familiar y la laboral.

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	58.133	32.184	---	---	---	---	35,6%
2005	59.978	33.959	3,2%	5,5%	3,2%	5,5%	36,2%
2006	63.676	36.868	6,2%	8,6%	9,5%	14,6%	36,7%
2007	65.362	38.372	2,6%	4,1%	12,4%	19,2%	37,0%
2008	67.538	40.626	3,3%	5,9%	16,2%	26,2%	37,6%
2009	69.355	42.791	2,7%	5,3%	19,3%	33,0%	38,2%
2010	70.943	44.887	2,3%	4,9%	22,0%	39,5%	38,8%
2011	73.469	47.011	3,6%	4,7%	26,4%	46,1%	39,0%
2012	76.501	49.369	4,1%	5,0%	31,6%	53,4%	39,2%
2013	78.881	51.433	3,1%	4,2%	35,7%	59,8%	39,5%
2014	79.948	52.183	1,4%	1,5%	37,5%	62,1%	39,5%
2015	81.169	53.585	1,5%	2,7%	39,6%	66,5%	39,8%
2016	81.482	54.055	0,4%	0,9%	40,2%	68,0%	39,9%
2017	84.569	55.281	3,8%	2,3%	45,5%	71,8%	39,5%
2018	86.725	56.036	2,5%	1,4%	49,2%	74,1%	39,3%
2019	87.762	57.710	1,2%	3,0%	51,0%	79,3%	39,7%
2020	88.248	58.793	0,6%	1,9%	51,8%	82,7%	40,0%
2021	89.362	60.436	1,3%	2,8%	53,7%	87,8%	40,3%
2022	91.331	62.764	2,2%	3,9%	57,1%	95,0%	40,7%

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Nota 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración.

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. El período finaliza con algo más de 91 mil puestos no dependientes de varones y 62.700 mujeres. El crecimiento acumulado femenino es de 95% en el año 2022 frente a un 57,1% masculino. La proporción de puestos de mujeres no dependientes representó el 35,6% en 2004 y alcanzó el 40,7% en el último año.

2.4 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. Alcanza 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 esta modalidad, se encuentra el monotributo establecido por la Ley N° 18.083 de Reforma Tributaria, con vigencia desde 07/2007 y el monotributo Social Mides regulado por Ley N° 18.874 de 23/12/2011.

Si bien este régimen de aportación comprende ambos sexos, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres ya sea como patronas o como dependientes, por lo que interesa observar su evolución. Esta información se presenta en el siguiente cuadro, desagregado por región.

Cuadro 5.

Puestos cotizantes monotributistas dependientes (Diciembre de cada año)						
	Montevideo		Interior		Total País	
	totales	% mujeres	totales	% mujeres	totales	% mujeres
2010	314	57,6	615	68,3	929	64,7
2012	377	62,3	844	66,6	1221	65,3
2014	375	61,9	984	67,1	1359	65,6
2016	347	62,5	1028	66,2	1375	65,6
2018	334	61,1	1018	64,8	1352	63,9
2019	324	57,7	1086	61,9	1410	60,9
2020	319	57,4	1060	61,2	1379	61,2
2021	354	58,2	1271	62,2	1477	61,3
2022	381	61,2	1477	64,5	1.652	63,7

Puestos cotizantes monotributistas no dependientes (Diciembre de cada año)						
	Montevideo		Interior		Total País	
	totales	%mujeres	totales	%mujeres	totales	%mujeres
2010	6.040	55,9	10.095	59,8	16.135	58,3
2012	9.122	58,1	12.976	58,8	22.098	58,5
2014	9.494	58,2	16.345	58,9	25.839	58,6
2016	9.964	57,5	19.692	58,1	29.656	57,9
2018	10.747	57,5	23.734	57,1	34.481	57,2
2019	11.715	57,0	27.688	57,0	39.403	57,0
2020	12.158	57,6	29.206	56,7	41.364	57,0
2021	13.406	57,6	33.029	57,1	46.435	57,2
2022	15.154	57,5	36.411	57,2	51.565	57,3

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

Nota: La publicación difiere de publicaciones anteriores porque a partir del 2022 se considera diciembre de cada año y antes era sobre meses seleccionados.

Cuadro 6.

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2022/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	mujeres	hombres	mujeres
Montevideo	11,3	28,7	141,8	158,1
Interior	131,3	95,2	283,6	245,2
Totales	82,6	75,2	227,5	214,0

Elaboración propia en base al cuadro anterior.

En los 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 y en puestos femeninos. En diciembre de 2022 los puestos correspondientes a mujeres dependientes representaron el 63,7% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 57,3%.

Considerando la variación del año 2022 con respecto a 2010, se observan incrementos tanto de dependientes como no dependientes. En general los incrementos mayores se dieron en los puestos de no dependientes, principalmente en el interior del país y aumentaron principalmente los puestos de varones. En el caso de puestos dependientes también se observan incrementos especialmente en el interior y en puestos de hombres. Se debe tener en cuenta que la cantidad de puestos no dependientes es muy superior a la de dependientes debido a la reglamentación de este tipo de aporte, la cual no permite contratar más de un dependiente a las empresas unipersonales.

Se puede considerar que el sistema de monotributo ha favorecido a quienes ven restringidos sus recursos para establecer un negocio o emprendimiento. Con una tramitación más simplificada, posibilita la integración a circuitos formales de la economía y concomitantemente la obtención de cobertura de seguridad social para el trabajador y su familia, en la vida activa y pasiva. Para las mujeres significa la posibilidad de generar y controlar sus propios ingresos lo cual es un ingrediente fundamental para su empoderamiento económico.

3. Prestaciones 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

La participación de las mujeres en el subsidio por desempleo ha sido históricamente sensiblemente menor que la de los hombres. En el cuadro 1 del Anexo se presentan las altas acumuladas en cada año para el período 2004 - 2022⁸. Se puede apreciar que las altas de desempleo presentan una tendencia a incrementarse, aún antes de la pandemia. Por su parte, la participación femenina ha sido aproximadamente un tercio del total. No obstante, las mujeres cotizantes de la actividad privada han representado el 46% para el mismo período.⁹ Frente a esta desproporción, es posible pensar en varios factores intervinientes. Por un lado, la existencia de actividades (fábricas, frigoríficos), en donde el trabajo es mayoritariamente masculino y se utiliza con más frecuencia este subsidio. Por otro, es posible que muchas mujeres que quedan sin trabajo, no alcancen a cumplir con los requisitos para el acceso al subsidio.

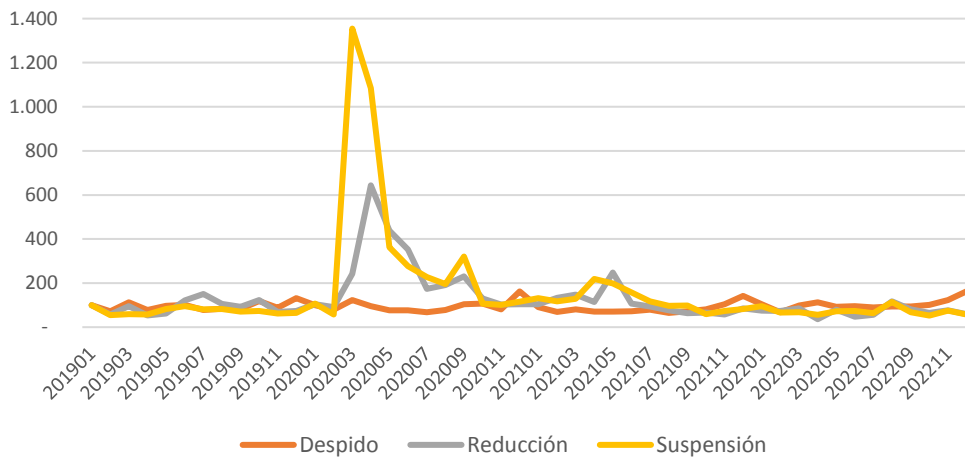
Más recientemente, frente a las distintas condicionantes surgidas en pandemia, la participación femenina en estos subsidios se incrementó alcanzando 45% en 2020 y 41% en 2021, para retornar a niveles más cercanos al promedio en 2022 (37%). Esto podría deberse al impacto de la pandemia en las actividades de comercio, servicios, salud, entre otras, donde las mujeres tienen más presencia.

⁸ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

⁹ En: Evolución de los Cotizantes 2022, AEA, AGSS, BPS.

El subsidio de desempleo se compone de tres causales: despido, reducción y suspensión, implicando la primera una desvinculación con la empresa. Durante la pandemia debido al Covid-19 el Poder Ejecutivo creó un régimen especial de subsidio por desempleo para personas trabajadoras de la actividad privada afectadas por la emergencia sanitaria. Estos subsidios son de carácter parcial y flexible y se contabilizan dentro de las causales reducción y suspensión. Se presenta la evolución y participación femenina de las altas de subsidio de desempleo para cada causal, en el periodo 2019 - 2022, con base en enero de 2019. A partir de estos datos se ilustra la evolución de las causales y el uso que realizan mujeres y hombres de estas.

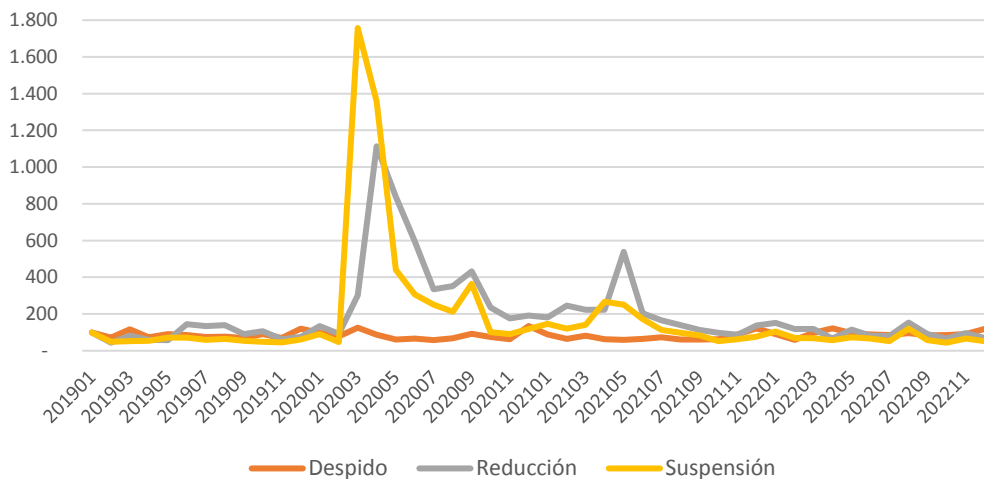
Gráfico 2
Evolución de altas de subsidio por desempleo para cada causal
(Base 100: enero 2019)



Fuente: datos AGSS

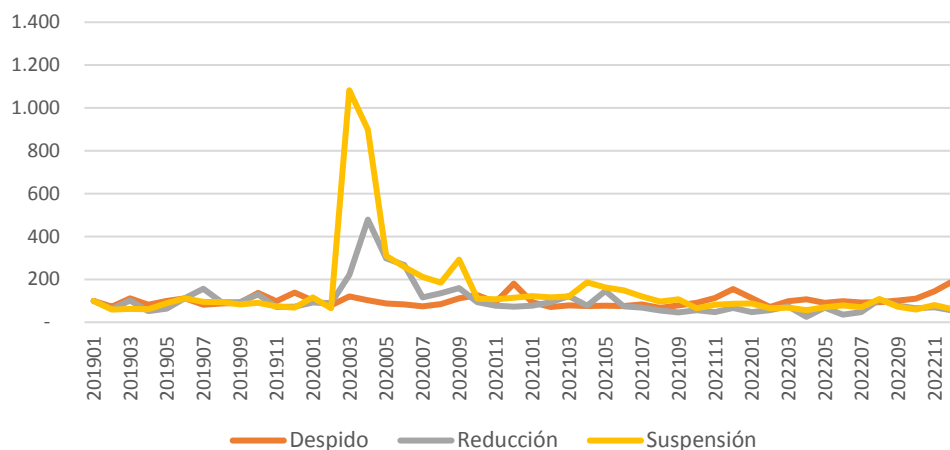
Se observa que los indicadores de la causal suspensión son sensiblemente superiores al resto de las causales, en el período de pandemia (“primera ola”) con el punto más alto en marzo de 2020. Le sigue la causal reducción. Si se realiza el mismo ejercicio para cada sexo, se obtienen los siguientes gráficos.

Gráfico 3
Evolución de altas de subsidio por desempleo de mujeres para cada causal
(Base 100: enero 2019)



Fuente: datos AGSS

Gráfico 4
Evolución de altas de subsidio por desempleo de hombres para cada causal
(Base 100: enero 2019)



Fuente: datos AGSS

Los índices revelan que mujeres y hombres han hecho uso de los subsidios de forma bastante similar en cuanto a su evolución, sin embargo, las mujeres han utilizado las causales suspensión y reducción en mayor medida durante la “primera ola” y también se nota un mayor uso de la causal reducción en el mes de mayo de 2021. Durante este período se retornó a la virtualidad en la enseñanza, haciendo muy dificultoso conciliar el trabajo con las actividades escolares en los hogares; por lo que se podría pensar en que fueron las mujeres quienes asumieron este rol.

En cuanto a la causal despido también se observa un comportamiento similar entre ambos sexos en el periodo de análisis, registrándose para ambos sexos picos estacionales en los meses de diciembre y marzo de cada año posiblemente vinculados a la dinámica anual del mercado de trabajo.

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 (*). Promedio anual

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	5.022	3.692	57,6	42,4
2005	5.743	4.126	58,2	41,8
2006	6.489	4.804	57,5	42,5
2007	7.596	5.648	57,4	42,6
2008	8.386	5.974	58,4	41,6
2009	9.919	6.782	59,4	40,6
2010	11.598	7.940	59,4	40,6
2011	15.781	11.069	58,8	41,2
2012	19.199	13.481	58,7	41,3
2013	21.008	14.297	59,5	40,5
2014	21.725	14.724	59,6	40,4
2015	25.567	17.488	59,4	40,6
2016	21.595	14.911	59,2	40,8
2017	20.239	14.376	58,5	41,5
2018	20.197	13.896	59,2	40,8
2019	20.371	13.848	59,5	40,5
2020	26.071	17.996	59,2	40,8
2021	38.230	30.321	55,8	44,2
2022	37.914	26.357	59,0	41,0

Fuente: Hasta febrero 2020 DW de Prestaciones. A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.860). Valores con reliquidación

(*) No incluye accidentes de trabajo

Para configurar causal por esta prestación los requisitos temporales son más reducidos que para el subsidio de desempleo. Se requiere en caso de trabajadores mensuales, tres meses de actividad efectiva en el año inmediato anterior a la enfermedad, en una o más empresas. Tratándose de jornaleros o destajistas, deben computar 75 jornales efectivos en el año anterior a la fecha del último día trabajado¹⁰.

De acuerdo al cuadro anterior, los subsidios por enfermedad correspondientes a mujeres representan en el período el 59% del total; esta proporción se mantiene con muy pocos cambios hasta 2020. En 2021 el porcentaje de mujeres disminuye, llegando a casi 56%, y vuelve a alcanzar el valor promedio para 2022 (59%).

La superioridad femenina en subsidios por enfermedad puede estar reflejando diferencias de género. Por una parte, podría vincularse a que las mujeres se enferman más que los hombres, lo que en algunos estudios se ha relacionado a la sobrecarga de trabajo total debido a la “doble” jornada de trabajo entre las responsabilidades remuneradas y las no (cuidados y domésticas). Por otra, puede tener relación con el vínculo diferencial de mujeres y varones con el sistema de salud. La evidencia muestra que los varones toman menos medidas de prevención y autocuidado frente a situaciones de salud/enfermedad.

¹⁰ <https://www.bps.gub.uy/4774/subsidio-por-enfermedad.html>

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 N° 19.161 introduce cambios con respecto al régimen anterior: ingresa un nuevo colectivo, se establecen modificaciones al subsidio por maternidad extendiéndolo a 14 semanas, 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 agrega, además de las trabajadoras dependientes de la actividad privada que contaban con el subsidio, a las trabajadoras no dependientes que desarrollan actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las titulares de empresas unipersonales rurales.

El subsidio incorpora (en forma gradual), licencia por paternidad que se suma a los tres días ya establecidos por ley a cargo del empleador.¹¹ El período de descanso comprende un máximo de diez días continuos a partir del 1° de enero de 2016. Los trabajadores dependientes deben hacer uso de esta licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto. En forma análoga a la licencia maternal también tienen derecho los trabajadores no dependientes.

El nuevo régimen también establece medio horario de uso parental para cuidados que a partir de 2016 se extiende hasta los seis meses del hijo/a.¹² Este beneficio puede ser utilizado indistintamente por el hombre como por la mujer, pero no en forma simultánea.

La Ley N° 19.161 implica un importante avance, no solamente en cuanto al ajuste con los convenios internacionales¹³, sino a los cuidados. En este sentido, consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos, lo que es fundamental para poder acceder al mercado laboral en condiciones de equidad.

Se presenta la evolución de la cantidad de subsidios de maternidad y paternidad, y las altas de cuidados parentales, para el período 2015 a 2022. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley N° 17.292¹⁴ y la reducción de horario por adopción, según la Ley N° 18.436.

¹¹ 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.

¹² Tanto los días de licencia por paternidad como el período de uso del medio horario fueron introducidos gradualmente hasta su extensión completa en 2016.

¹³ El Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo establece al menos 14 semanas de licencia plena por maternidad. El mismo aún no ha sido ratificado por nuestro país.

¹⁴ 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.

Cuadro 8.

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

	Maternidad	Paternidad	Cuidados Parentales	
			Mujeres	Hombres
2015	17.254	13.729	7.671	100
2016	16.911	15.778	9.446	171
2017	15.557	15.372	9.111	146
2018	14.519	13.995	8.587	180
2019	13.461	13.403	8.472	149
2020	12.554	11.280	7.494	124
2021	11.980	11.218	7.687	120
2022	11.893	11.800	6.927	105

Fuente: Hasta octubre 2021 DW de Prestaciones. A partir de noviembre 2021 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.948)
(1) Para Maternidad y Paternidad se presentan cantidad de subsidios en el año; para Cuidados parentales se presentan altas, por eso el dato no coincide con las publicaciones que manejan cantidad (Boletín Estadístico y otras). Valores sin reliquidación.

Nota: - Incluye licencia por adopción leyes Nº 17.292 y 15.084.

La cantidad de subsidios de maternidad y paternidad son similares en su magnitud y ambas observan una tendencia a descender. Este comportamiento estaría acompasando la baja en el número de nacimientos que se viene registrando en Uruguay.¹⁵ Para el año 2022 maternidad y paternidad estuvieron cerca de las 12.000 altas (guarismos muy cercanos a los de 2020 y 2021).

Las altas para cuidados otorgadas a padres y madres muestran valores bajos, lo que no se acompasa con los beneficios maternales y paternales. De la lectura por género surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los padres no alcanzan al 2% en todo el período.

Estos resultados incitan a pensar que la consagración formal del medio horario no ha sido suficiente para su efectivización. En este sentido, informes realizados en Uruguay sobre el uso de licencias parentales revelan que las razones planteadas por las mujeres para no hacer uso del medio horario se relacionan con barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados), mientras que la no utilización por parte de los varones, se vinculan principalmente a representaciones sociales del cuidado y el rol femenino en los primeros meses de vida (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora, entre otros).¹⁶

Estos indicios, junto con otros de evidencia reciente, invitan a explorar un poco más el funcionamiento de estas prestaciones. A modo de ejemplo, un trabajo de Sanguinetti (2021) muestra que más de 1 de cada 3 mujeres cotizante de industria y comercio en calidad de no dependiente no hace uso del subsidio, lo que lleva a preguntarse las razones para ello. Además, un estudio sobre trayectorias laborales femeninas y maternidad muestra que una de cada tres mujeres cotizante del BPS se desvincula de la empresa por la que accedió al subsidio antes de los seis meses del bebé. La gran mayoría de estas rupturas tienen lugar entre los meses 4 y 7 posteriores al inicio del subsidio, coincidentes con el término de la licencia por maternidad y el medio horario para cuidados. (Gallo y Santos, 2023)

¹⁵ INE, Estadísticas vitales. Disponible en: <https://www.ine.gub.uy/estadisticas-vitales>

¹⁶ Batthyány y otros. 2018. Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado.

3.4 Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley N° 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social¹⁷), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes N° 17.139 de julio de 1999 y N° 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 N° 15.084 (común) y Ley N° 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 2022 en diciembre de cada año.

Cuadro 9.

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

	Ley 15.084		Ley 18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	Totales
2009	50	119.943	93	183.663
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	62,9	70.419	95,4	201.780
2018	63,4	66.653	95,5	204.049
2019	63,5	62.496	95,7	205.365
2020	63,9	58.862	95,8	206.897
2021	64,0	54.018	96,0	205.099
2022	65,2	45.637	96,2	224.628

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base datos del CSDP

En diciembre de 2022 se redondeó un total de 45.600 generantes de acuerdo a la Ley N° 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 65% en el año 2022. 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 con ingresos

¹⁷ Los tributarios 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 tributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

reducidos, como por ejemplo hemos visto más arriba con respecto al monotributo o a la aportación doméstica.

Por Ley N° 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 96% 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 registraron algo más de 224 mil generantes en diciembre de 2022.

4. Prestaciones de pasividad

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). Los principales cambios 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 estableció un subsidio especial por inactividad compensada a mayores de 58 años y con 28 años de servicio.

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. Por otra parte, existe un beneficio específico para la mujer en lo que refiere al cómputo ficto de año por hijo. De acuerdo al Capítulo V -artículo 14-, denominado “Del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia”, las mujeres pueden 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.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en los siguientes cuadros. Se presenta la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2022 y las altas por Ley N° 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 (sin reforma) de jubilación

	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	2,7	14.328	-3,4	48,3
2017	14.041	-8,3	13.332	-7,0	48,7
2018	15.518	10,5	14.101	5,8	47,6
2019	16.229	4,6	14.671	4,0	47,5
2020	14.704	-9,4	13.895	-5,3	48,6
2021	13.099	-10,9	12.871	-7,4	49,6
2022	15.187	15,9	14.754	14,6	49,3

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 49,3%, lo que implica nueve puntos más que el año 2007.

Los incrementos que se observan en 2009, se explican en mayor parte, por las altas amparadas en la Ley N° 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	6.960	-10,0	55,0
2013	4.477	-21,4	5.529	-20,6	55,3
2014	4.473	-0,1	5.699	3,1	56,0
2015	5.318	18,9	6.408	12,4	54,6
2016	5.565	4,6	6.444	0,6	53,7
2017	5.433	-2,4	6.684	3,7	55,2
2018	5.561	2,4	6.665	-0,3	54,5
2019	5.786	4,0	6.983	4,8	54,7
2020	5.403	-6,6	6.675	-4,4	55,3
2021	4.943	-8,5	6.156	-7,8	55,5
2022	5.798	17,3	7.086	15,1	55,0

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Nota: para el año 2018 se consideran como parte de la Ley N° 18.395 aquellas mujeres que accedieron a configurar causal con 35 años.

El año 2010 registra incrementos (58% en jubilaciones de varones y 65% en jubilaciones femeninas), descendiendo en los siguientes años. Es de suponer que frente a una nueva normativa existan muchas personas habilitadas a utilizar el nuevo derecho en los primeros 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 55,5% en 2022. Lo que indica 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, en dicho momento. En el siguiente cuadro se presentan las altas de jubilaciones de mujeres que utilizaron el cómputo ficto por hijo, por aplicación del art. 14 de la Ley N° 18.395, y dentro de éstas, las que pudieron obtener causal gracias a 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	7.314	2.524	34,5
2014	7.705	2.721	35,3
2015	8.655	2.995	34,6
2016	8.715	3.013	34,6
2017	9.045	3.235	35,8
2018	9.195	3.094	33,6
2019	10.045	3.238	32,2
2020	9.827	3.021	30,7
2021	9.212	2.755	29,9
2022	10.528	3.360	31,9

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base al listado de Altas CDES Prestaciones (a partir del 2013)

Nota: Solo se consideran altas por vejez y edad avanzada

Las mujeres que han podido obtener causal jubilatoria debido a la aplicación del artículo 14, llegaron a su máximo en el año 2010, con 5.029 altas lo cual representó el 43,6% del total. En los años siguientes, a pesar de que los números absolutos descienden, la participación de las altas con obtención de causal continúa siendo significativa, representando en 2022 un 31,9%, redondeando las 3.360 jubilaciones anuales y 45109 a lo largo de todo el periodo.

4.2 Pensiones de sobrevivencia

La seguridad social, como se e mencionó anteriormente, refleja a lo largo del tiempo los cambios en las costumbres de la sociedad y especialmente los modos de participar en el mercado laboral de hombres y mujeres. Las pensiones de sobrevivencia son un claro ejemplo. Se trata de prestaciones contributivas que

otorga el Banco de Previsión Social debido al fallecimiento de una persona afiliada en actividad, en goce de jubilación o de subsidio transitorio.

De acuerdo a la Ley Nº 16.713 los beneficiarios pueden ser: personas viudas, hijos solteros mayores de 18 años incapacitados para todo trabajo, hijos solteros menores de 21 años, padres absolutamente incapacitados para todos trabajo, personas divorciadas, concubinos y concubinas. Esta Ley incorpora el derecho del viudo si demuestra dependencia económica de la causante o si carece de ingresos suficientes. La normativa anterior sólo le otorgaba este beneficio si estaba incapacitado para todo tipo de trabajo, por lo cual muy pocos hombres obtenían la pensión de sobrevivencia. Las condiciones para obtener esta prestación son de carácter económico y de edad, y se hace diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al tope de ingresos para acceder a la pensión. Con vigencia a enero de 2022, el tope para la viuda o concubina es de \$ 236.209 y para el viudo o concubino (acreditando dependencia económica), de \$ 135.878.

Es así que, a medida que las mujeres ingresan al mercado laboral y se relacionan directamente con la seguridad social, también pueden generar un derecho a causa de su trabajo remunerado y formal.

Asimismo, la Ley Nº 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 Nº 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 2008 a 2022.

Cuadro 13.

Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Variación de años sucesivos (en %)				% de mujeres
	hombres	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
2018	2.304	8.998	-3,5	-0,6	79,6
2019	2.538	9.074	10,2	0,8	78,1
2020	2.147	8.007	-15,4	-11,8	78,9
2021	2.529	9.694	17,8	21,1	79,3
2022	2.868	9.770	13,4	0,8	77,3

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Las altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2022 son aproximadamente 2.900, en tanto que las altas de mujeres rondan los 9.800 en el mismo período.

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento, las principales beneficiarias siguen siendo las mujeres; en estas diferencias podrían estar influyendo los topes de ingresos diferenciales que se anotaron anteriormente. 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 2022, las altas correspondientes a pensiones de hombres se incrementan un 13% respecto al año anterior en tanto que las mujeres se incrementan un 0,8%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución redondeando el 77% en 2022, con un máximo de 83,2% en el 2010.

4.3 Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica

Un penoso capítulo dentro de la temática de género lo constituye la violencia contra las mujeres; frente a este flagelo, las políticas públicas han ido generando respuestas.

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 N° 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.

En diciembre de 2017 se promulgó la Ley N°19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género. El artículo 4 de la Ley define la violencia basada en género hacia las mujeres como:

“... una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.

Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres.

Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.”

La Ley en su artículo 6, define diferentes formas de violencia sin que éstas sean excluyentes entre sí, ni cerradas a nuevas configuraciones.¹⁸ La forma más devastadora de la violencia física es el femicidio; implica la pérdida de la vida y graves consecuencias para las familias y en especial para los hijos e hijas de las víctimas.

¹⁸ A) Violencia física. B) Violencia psicológica o emocional. C) Violencia sexual. D) Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. E) Violencia económica. F) Violencia patrimonial. G) Violencia simbólica. H) Violencia obstétrica. I) Violencia laboral. J) Violencia en el ámbito educativo. K) Acoso sexual callejero. L) Violencia política. M) Violencia mediática. N) Violencia femicida. O) Violencia doméstica. P) Violencia comunitaria. Q) Violencia institucional. R) Violencia Étnica Racial.

La Ley designa esta violencia como “...la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.”

El Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior¹⁹, publica la cantidad de mujeres víctimas de homicidios teniendo en cuenta el tipo de vínculo con el agresor y el Ministerio de Desarrollo Social en conformidad con acuerdos internacionales publica la cantidad de femicidios anuales.²⁰

Cuadro 14.

Total de mujeres víctimas de homicidios consultados y total de femicidios, 2011 -2022

Año	Total de mujeres víctimas de homicidios consumados	Total de Femicidios
2011	40	26
2012	41	26
2013	55	23
2014	49	18
2015	50	26
2016	42	22
2017	55	28
2018	57	30
2019	48	25
2020	39	19
2021	40	26
2022	48	-

Fuente: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre (2011-2022) y Ministerio de Desarrollo Social

Nota 1: los datos correspondientes a femicidios para el año 2022 no se encontraban publicados al momento de cierre de este informe.

En todo el período las mujeres víctimas de homicidio, oscilaron entre 39 y 57, y los femicidios entre 18 y 30, representando entre el 36 y 65% del total.

Existen medidas de protección social para amparar a los niños, niñas y adolescentes (NNA) cuyas madres son asesinadas por Violencia Doméstica (VD), coadyuvando a mitigar consecuencias perjudiciales. La Ley Nº 18.850 establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial, así como asistencia psicológica y cobertura de salud.

Para acceder a estas prestaciones debe haber un dictamen del Juez competente donde consten los hechos de violencia ejercidos contra la víctima que provocaron su muerte y haber recaído auto de procesamiento

¹⁹ Disponible en https://minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/2022/HC_del_2022.pdf

²⁰ De acuerdo a la información publicada en la web del MIDES, se trata de casos aclarados, y el criterio de publicación está alineado con las recomendaciones de la Cuarta Reunión del Comité de Expertas/os (CEVI). Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI), realizado en agosto de 2008 en Washington, D.C. y también con el Informe del Secretario General de la Asamblea de Naciones Unidas, Adopción de medidas contra el asesinato de mujeres y niñas por razones de género, del 16 de junio de 2015. Ver: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/cantidad-femicidios-u-homicidios-mujeres-violencia-genero>

respecto al imputado como victimario. En caso de que el victimario sea adolescente, se dispone convocatoria a audiencia preliminar. Estos requisitos no se exigen cuando su cumplimiento no resulta posible, como en el caso en que el victimario fallece antes de que tengan lugar dichos actos procesales.

Asimismo la normativa exige la asistencia de los NNA a los institutos docentes, revisiones periódicas cada tres años a cargo de los servicios médicos del BPS en caso de incapacidad²¹ y asistencia a tratamiento psicológico determinado, autorizado y provisto (en caso de ser necesario), por BPS.

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.²² El BPS gestiona y deposita el monto de la asignación familiar especial en el Banco de la República Oriental del Uruguay. Este dinero se entrega al beneficiario/a al cumplir 18 años de edad como forma de contribuir a su proyecto de vida.

El artículo segundo de la Ley define las personas beneficiarias: *“A) Solteros y menores de veintiún años de edad, salvo que se tratare de mayores de dieciocho años de edad con medios de vida propios y suficientes para su congrua y decente sustentación. B) Solteros, mayores de dieciocho años de edad y absolutamente incapacitados para todo trabajo, salvo que se tratare de mayores de veintiún años de edad que dispongan de medios de vida para subvenir a su sustento.*

En el caso de los hijos adoptivos, deberán haber integrado, de hecho, un hogar común con la víctima, conviviendo en su morada y constituyendo con ella una unidad similar a la de la familia, en forma notoria y preexistente en cinco años, por lo menos, a la fecha de fallecimiento de aquella, aun cuando el cumplimiento de las formalidades legales de adopción fuese más reciente. Cuando el referido fallecimiento acaezca antes que el adoptado haya cumplido los diez años de edad, se exigirá que el beneficiario haya convivido con la víctima la mitad de su edad a dicha fecha”.

De acuerdo a la reglamentación de la norma (Decreto 132/012), la pensión no se genera durante los períodos en que la persona beneficiaria se encuentra en atención de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) o en instituciones que mantengan convenios con dicho instituto.

Cabe destacar que por Ley Nº19.039 de diciembre de 2012, se otorga una pensión para víctimas de delitos violentos y que la Ley Nº19.889 (Ley de Urgente Consideración), de julio de 2020, dio nueva redacción al artículo 3º de dicha normativa. Con la nueva redacción, se considera el fallecimiento de la víctima *“...en ocasión de un hecho delictivo o cuando una persona resulte incapacitada en forma parcial o total, con carácter permanente para todo trabajo...”*²³. Por lo cual, *“la violencia doméstica -que se enmarca como un hecho delictivo, queda comprendida dentro del hecho generador de esta pensión”*. Al armonizar estas dos

²¹ En los casos de NNA con discapacidad síquica, la misma puede acreditarse mediante certificación que al efecto expida el Registro creado por la Ley Nº 13.711, de 29 de noviembre de 1968.

²² Una pensión mensual equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez prevista por el artículo 43 de la Ley N.º 16713. Vigencia 1/1/2022: \$ 13.838,15. Una asignación familiar especial de carácter mensual, cuyo monto será \$ 2.075,60 (1/1/2022) y ascenderá a \$ 2.800,02 cuando el beneficiario se encuentre cursando enseñanza media o superior o tenga una discapacidad física o psíquica tal, que impida su ingreso a cualquier tipo de tarea remunerada.

²³ Con anterioridad a esta modificación los hechos violentos se configuraban por la ocurrencia de un homicidio en ocasión de delitos de rapiña, copamiento o secuestro.

leyes, a partir de noviembre de 2021 los NNA tienen derecho al cobro de la pensión por delitos violentos, cuyo monto es superior al de la pensión por Ley 18.850, manteniendo el derecho a la Asignación Familiar Especial.²⁴

En el siguiente cuadro se presenta el promedio mensual anual de Asignaciones Especiales y Pensiones desde el año 2013 hasta 2021.

Cuadro 15.

**Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones para Huérfanos por Violencia Doméstica.
Promedio mensual del año.**

	Asignaciones Especiales	Pensiones
2013	65	123
2014	73	154
2015	75	167
2016	80	169
2017	85	172
2018	74	167
2019	74	157
2020	70	149
2021	67	141
2022	67	148

Fuente: banco de datos AEA-BPS.

Los promedios anuales de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial oscilan entre 65 y 85 beneficios en tanto que las Pensiones oscilan entre 123 y 172. El menor número de Asignaciones Especiales en relación a las Pensiones puede estar asociado a la opción de la persona administradora, por recibir otra asignación siendo incompatible el cobro de dos asignaciones distintas.²⁵

En tanto se mantenga la condición de beneficiario/a, el NNA queda amparado por el Seguro Nacional de Salud. El tratamiento psicológico es costado por BPS. En Montevideo y Pando; la atención la brinda el equipo de psicólogos/as de los Centros de Promoción Social y Salud del Organismo. El abordaje puede ser individual o familiar. En el interior del país, la atención psicológica o seguimiento psico-educativo se coordina con INAU. En el marco de esta normativa, son 50 los NNA que reciben seguimiento psicológico a diciembre de 2022.

5. Prestaciones de salud

El BPS brinda prestaciones de salud dentro de las cuales se encuentran la Afiliación Mutua, los Servicios de Salud y el Crenadecer.²⁶ Serán abordadas las dos primeras desde una perspectiva de género.

²⁴ La armonización fue implementada, lo que implica que para los casos de Violencia doméstica donde el monto de la pensión de la ley 19039 le sea más favorable, se le otorga esta última, pudiendo acceder conjuntamente a la AFAM y a la asistencia psicológica con amparo a la ley 18850.

²⁵ En tal caso el NNA no recibe, al cumplir la mayoría de edad, el importe acumulado de la Asignación Familiar Especial.

²⁶ Dentro de las Prestaciones de Salud que otorga el BPS, el CRENADECER está integrado por la Unidad de Medicina Embrío fetal y Perinatal, el Laboratorio de Pesquisa Neonatal y la Unidad de Diagnóstico y Tratamiento. Dicho centro tiene como cometido:

-Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con defectos congénitos y enfermedades raras, a través de un sistema de referencia nacional para su prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación integral.

-Disminuir la mortalidad infantil causada por defectos congénitos y enfermedades raras mediante el diagnóstico precoz y tratamiento de la mujer embarazada.

5.1 Afiliación mutual

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) otorga cobertura médica a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a trabajadores del sector público y privado y a jubilados y pensionistas²⁷. A partir del 2010 y siguiendo un cronograma gradual hasta el año 2013, se incorporaron al SNIS, cónyuges o concubinos/as de trabajadores/as beneficiarios/as del sistema. La cobertura se efectiviza a través de la afiliación a un prestador integral de salud al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA), abona la cuota mutual. Este Fondo es administrado por el BPS. La normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso a la cobertura médica, en su mayoría mujeres que no cuentan con un empleo formal.

El siguiente cuadro muestra el resultado de las incorporaciones de cónyuges y concubinos/as para meses seleccionados, desde el año 2010 a 2022.

Cuadro16.

Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo- promedio mensual del año

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2010	527	102	629	16,2
2011	4.299	19.026	23.325	81,6
2012	15.042	51.596	66.638	77,4
2013	29.970	90.647	120.618	75,2
2014	48.012	129.475	177.487	72,9
2015	52.520	135.394	187.914	72,1
2016	57.742	139.360	197.101	70,7
2017	63.747	147.409	211.157	69,8
2018	67.347	150.017	217.364	69,0
2019	68.271	150.832	219.103	68,8
2020	68.914	150.812	219.727	68,6
2021	69.498	152.919	222.416	68,8
2022	68.360	152.073	220.432	69,0

Fuente: Boletín Estadístico AEA (AGSS)

En 2022 se registraron aproximadamente 220 mil cuatrocientas personas beneficiarias, de las cuales el 69 % fueron mujeres.

5.2 Servicios de salud

Dentro de los programas y prestaciones que brinda el BPS se encuentran los Servicios de Salud, a saber:

- Atención primaria y promoción de salud,
- Medicina embrio fetal y perinatal,
- Pesquisa neonatal,
- Atención ambulatoria especializada,

-Diagnóstico precoz y oportuno a través del screening del Sistema de Pesquisa Neonatal.

-Mejorar la calidad de vida del paciente portador de un defecto congénito o enfermedad rara, a través de la atención integral con equipos multidisciplinarios.

²⁷ Ley 18.211 de 5/12/2007.

- Atención odontológica y ortodoncia,
- Apoyo a la lactancia,
- Programa de reinserción laboral,
- Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes.

Cada uno de estos servicios atiende a determinada población objetivo; siendo en su mayoría, beneficiarias mujeres. En algunos servicios, es necesario realizar un abordaje con perspectiva de género. Se tratan seguidamente, estos servicios en particular.

5.2.1 Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE) 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. Se 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. Son beneficiarias las usuarias de los Servicios Públicos de los Efectores Públicos de Salud (ASSE, Sanidad Policial, Sanidad Militar, IMM, y BPS), del área metropolitana que estén cursando entre 11 y 13 semanas de embarazo. En el año 2022 fueron atendidas 18.259 consultas.²⁸

5.2.2. Apoyo a la lactancia

En el año 2012, a través de los equipos de los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), se comenzó a impulsar el abordaje interdisciplinario en asesoramiento en lactancia promoviendo la perspectiva de derechos y género y una mirada integral bio-psico-social con el nombre de “Espacio amigo de la lactancia materna en el lugar de trabajo” para apoyar a las funcionarias de la institución que lo requirieran.

En setiembre de 2017 se promulgó la Ley N° 19.530 por la cual se establece la obligatoriedad de Salas de Lactancia Materna. En su artículo 1° se define sala de lactancia como “...el área exclusiva y acondicionada a tales efectos, destinada a las mujeres con el fin de amamantar a sus hijos, realizar la extracción de leche, almacenamiento y conservación adecuada de la misma”. Esta normativa que tiene como finalidad promover la lactancia también procura favorecer la corresponsabilidad en los cuidados tanto por parte de las familias como de las empresas. Por su parte, de acuerdo al artículo 7 de la reglamentación de la Ley, la instalación de las salas deberá ser comunicada al MSP, el cual remitirá la nómina de salas al MTSS, a sus efectos.

En esta misma línea, en el año 2018 se aprobó un Convenio de Adhesión de Apoyo a la Lactancia para organismos e instituciones del sector público o privado. Mediante este mecanismo, BPS brinda asesoramiento a las empresas (así como centros de enseñanza), sobre condiciones óptimas para instalación de salas, conservación de la leche, consejería y promoción de la lactancia materna. Se brinda apoyo a trabajadoras y estudiantes para su reintegro, talleres a trabajadoras, trabajadores y estudiantes, acciones de divulgación, información, sensibilización, orientación y seguimiento en las situaciones que lo ameritan.

La población objetivo está constituida por:

²⁸ Boletín Estadístico 2022. BPS, AGSS, AEA.

- Empresas públicas o privadas que requieran asesoramiento para la instalación de salas de apoyo a la lactancia.
- Mujeres trabajadoras y/o estudiantes y sus parejas, de las organizaciones que se registren para ser asesoradas por BPS y requieran consultoría y apoyo bio-psico-social.
- Personal de las organizaciones, usuarias o potencialmente usuarias de la sala de lactancia o espacio para la lactancia, y que requieran consultoría y apoyo bio-psico-social.

En 2022 se cuenta con 12 salas de lactancia de BPS: 9 en Montevideo y 3 en el interior. Las salas externas a BPS y a las que el Organismo asesora son actualmente 47 (frente a 49 del 2021) correspondiente 29 convenios vigentes. El último convenio firmado data de febrero del 2020.

En cuanto al trabajo con usuarias, se realizaron 1300 atenciones sobre lactancia en modalidad presencial y a distancia, y se concretaron 70 consultas a nutricionista (con seguimiento telefónico). Además se organizaron talleres de apoyo por zoom, de los que participaron 250 mujeres.²⁹

5.2.3 Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes

El Programa de Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes 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.³⁰

El objetivo específico es: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS³¹ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)³² 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.

El Programa comenzó a ejecutarse como proyecto en el año 2002; 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.

²⁹ Datos proporcionados por Gerencia de Sector- Centros de Promoción Social y Salud.

³⁰ 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.

³¹ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

³² Uruguay Crece Contigo (UCC) es una política pública de cobertura nacional, que apunta a consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia. Para ello se propone el desarrollo de acciones universales y focalizadas que garanticen los cuidados y protección adecuados de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, desde una perspectiva de derechos, género y generaciones. En: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/uruguay-crece-contigo-ucc>

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 con asistencia obligatoria para las becarias y cuyos temas son visualizados como una necesidad por dichas profesionales 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.

El Programa cuenta con 74 cupos; 44 corresponden a Prestaciones de BPS (en Montevideo y área Metropolitana) y 30 corresponden al convenio con UCC (en Montevideo, Canelones, San José, Maldonado y Colonia). Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro, de acuerdo al proyecto de cada madre.

Si bien el alcance del Programa es acotado, para las beneficiarias significa acceder a herramientas que facilitan una inserción en el mercado laboral y de este modo poder superar un contexto desfavorable, conseguir autonomía económica, poder reproducir su experiencia en su entorno y procurar una vida digna para sus hijos.

5.2.4 Centros de Atención Primaria y Promoción de Salud

La Atención Primaria y Promoción de Salud que brindan los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), tienen como objetivo “impulsar y ejecutar programas de promoción social y de prevención, destinados a conseguir mejoras en la salud de la población objetivo definida, desde un enfoque de determinantes sociales y estrategias interinstitucionales, de acuerdo a los lineamientos de la Institución y ajustados a la normativa sanitaria vigente, con especial énfasis en temas de género”³³. Las personas beneficiarias son las afiliadas a ASSE derivadas de convenios de complementariedad y beneficiarias de los programas de proximidad del MIDES³⁴.

Dentro de la Atención de los CPSS se encuentra la detección, apoyo y orientación en situaciones de violencia de género y vulnerabilidad social por parte de los equipos de violencia de género y generaciones (VBGG). Este servicio se viene prestando desde 1990 y la cobertura geográfica incluye Montevideo y Pando. En el proceso de esta atención, se pueden realizar derivaciones desde y hacia el Poder Judicial, INAU o MIDES, en caso de ser necesario. Por ejemplo, si la persona beneficiaria decide realizar una denuncia por Violencia Doméstica (VD), el personal del equipo puede acompañarla en esta instancia.³⁵

La cantidad de consultas de VD atendidas en los Centros para el año 2022 es de 220 en total. Este valor representa una baja importante en la gestión de consultas frente a años anteriores (545 en 2021) y muestra un cambio en la dinámica zonal con Cordón como el principal receptor en el presente (frente a Cerro y Sayago anteriormente)³⁶.

³³ Propuesta de estructura organizativa, Gerencia de Salud, aprobada por RD 44-50/2017.

³⁴ También se brinda atención odontológica a hijos/as de funcionarios/as de BPS y se realiza PAP y Colposcopia a funcionarias de BPS.

³⁵ Con respecto a las funcionarias y funcionarios del Organismo, los equipos brindan asesoramiento y orientación a quienes se encuentran en situación de violencia doméstica.

³⁶ Ver informe 2022 <https://www.bps.gub.uy/bps/file/19120/1/85.-la-seguridad-social-con-mirada-de-genero.-soc.-silvia-santos.pdf>

Cuadro 17.

Consultas por violencia de género realizadas en los centros CPSS de BPS

	Cerro	Cordón	Pando	Sayago	Total
ene-22	0	0	0	2	2
feb-22	0	3	2	7	12
mar-22	0	5	4	4	13
abr-22	1	10	7	3	21
may-22	1	9	3	7	20
jun-22	0	5	2	5	12
jul-22	0	7	1	9	17
ago-22	3	11	1	16	31
set-22	0	13	4	3	20
oct-22	0	17	2	13	32
nov-22	0	15	2	8	25
dic-22	0	10	1	4	15
Total	5	105	29	81	220

Fuente: Gerencia de Prestaciones de Salud – Servicios Asistenciales.

En relación a la prevención, los equipos de VBGG realizan periódicamente talleres de Autoestima y Prevención de Violencia de Género. En el año 2022 los talleres se dirigieron al funcionariado. El objetivo es promover el buen trato entre varones y mujeres. Construir equidad de género desde la autorreflexión a través de la identificación de conductas y sentimientos asociados a violencia en las relaciones entre varones y mujeres. En el 2022 se realizaron 10 talleres en el interior del país.

6. Pensiones alimenticias

En enero de 2017 se promulgó la Ley N° 19.480, la que dispuso la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias (RENOA). Se trata de una normativa que propende al efectivo y ágil acceso a las pensiones alimenticias para niños, niñas y adolescentes.

El artículo primero establece el objeto de la Ley: *...“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.”*

Quienes están a cargo de estos menores o personas con discapacidad, son en su gran mayoría mujeres, las cuales se encontraban en una difícil situación a la hora de realizar el cobro de la pensión cuando el obligado cambiaba de empleador/a. En muchos de estos casos se hacía necesario realizar una búsqueda con la consiguiente interrupción de la pensión para alimentos. La normativa simplifica el trámite evitando dilaciones

en el tiempo y asegurando así, que el beneficio pueda ser efectivamente gozado por los destinatarios (menores o personas con discapacidad).

En el año 2018 se formalizó un convenio entre el Poder Judicial y BPS en relación a la implementación del RENOA, donde se instrumenta el procedimiento a efectos de cumplir con la normativa vigente. En dicho convenio se detalla la gestión a realizar dentro de la cual cobra especial importancia la comunicación de la orden de retención que el BPS debe realizar a las empresas y entidades públicas o privadas cada vez que el obligado registre un alta de actividad en el Organismo.

A partir de 2021 se encuentra disponible un servicio en línea que permite a quienes administran la pensión alimenticia, acceder a información sobre los oficios registrados: nombre y documento de identidad del obligado, expediente judicial, juzgado y beneficiarios. Asimismo se posibilita imprimir constancias para su presentación donde corresponda.

Desde la creación del RENOA hasta el 31/12/2022, en BPS se registraron 71.883 personas obligadas alimentarias de las cuales el 96% corresponde a varones. Por su parte las personas administradoras fueron 69.325 de las cuales el 98% fueron mujeres.

7. Servicio de Asistentes Personales

La corresponsabilidad en los cuidados es -como se señaló antes- fundamental para la equidad entre las personas y especialmente para la equidad de género. En este sentido, el Sistema de Cuidados con que cuenta Uruguay ha significado un avance para los derechos de quienes son cuidado/as y quienes cuidan.

En diciembre de 2015 se aprobó por Ley Nº19.353 el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de la promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia. El Sistema de Cuidados es un conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyen un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado.

Por Decreto 117/016 de 25 de abril de 2016 se creó el Servicio de Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa en el ámbito de la Secretaría Nacional de Cuidados. Está constituido por el cuidado y la asistencia personal, en domicilio particular, para las actividades de la vida diaria de las personas en dicha situación e incluye la habilitación, el registro, la formación, la supervisión y/o el otorgamiento de subsidio. Si bien el programa se prevé para las personas en situación dependencia severa que los soliciten, cualquiera sea su edad, al momento se han priorizado las franjas etarias que van hasta los 29 años o mayores de 80.

El BPS integra este Sistema y su cometido es: a) registrar a los usuarios del Servicio que cumplan con los requisitos que se detallan en la normativa, b) registrar a los Aspirantes de Asistentes Personales que pretendan cumplir con el servicio, y c) hacer efectivo el pago de los subsidios a los usuarios del servicio.

El subsidio es de 4,6 BPC por 80 horas mensuales (se incluye aportes a la seguridad social, aguinaldo y salario vacacional). La cobertura del servicio varía de acuerdo a los ingresos del núcleo familiar. Para quienes tienen ingresos de hasta 3 BPC por persona, el subsidio es total; entre 3 y 6 BPC corresponde el 67% del subsidio,

de 6 a 11 BPC corresponde el 33% y a partir de 11 BPC, no se subsidia. El pago lo realiza el BPS directamente a la persona contratada.

En el año 2022 las empresas que declaran vínculo funcional Asistentes Personales son 5.705³⁷; en tanto que la cantidad de puestos de trabajo asciende a 5.912.

8. Cupo cama

En el año 2001, tras un proceso de revisión y reestructura del Programa de Vivienda, se promulgó la Ley N° 17.292 que incorpora el concepto de soluciones habitacionales al Programa y habilita la puesta en marcha de modalidades alternativas a la de vivienda en uso. Como consecuencia de esto, en el año 2003 se aprobó la modalidad de cupo cama. Está orientada a personas que, habiéndose inscripto en el Programa de Vivienda y cumpliendo los requisitos para ser adjudicatarias de una Solución Habitacional, atraviesan situaciones de fragilidad y dependencia con necesidad de apoyo para la realización de las actividades de la vida diaria. Consiste en un subsidio económico para financiar el servicio de cuidados de larga estadía en hogares y residenciales en convenio con el BPS.³⁸

Si bien el nacimiento de esta modalidad no se vincula directamente con la igualdad de género, indirectamente sí. Se considera esto porque esta alternativa facilita el acceso a cuidados a un número importante de mujeres, y como contracara, alivia la demanda de cuidados en otro tanto (para quienes deberían asumir esa responsabilidad en caso de no existir esta respuesta).

Para el año 2022 la cantidad de personas que accedieron al subsidio fue de 753, de estas el 62% (464) tiene 80 y más años, mientras que el 38% (289) es menor de esta edad. Las mujeres son el 68% (514) del total, el 60% (172) de las personas menores de 80 y el 74% (342) de las mayores de esta edad.

9. Resumen

El presente artículo sintetiza la principal información en materia de seguridad social con enfoque de género. Con esa intención se da cuenta de la evolución de los puestos cotizantes, las remuneraciones promedio, el acceso a prestaciones de actividad y pasividades. Con esta misma perspectiva, se incluye además, un panorama de otras intervenciones del BPS, vinculadas a prestaciones sociales y de salud.

Con respecto a la evolución de los puestos cotizantes, desde el año 2007 la participación de la mujer se incrementa año a año alcanzando el 48,7% en el 2022. A partir de 2014 y hasta el 2021, los puestos cotizantes masculinos disminuyen mientras que los femeninos se mantienen constantes, para encontrar ambos un leve crecimiento en el último año. En este las mujeres encuentran un valor record de 717.598 puestos registrados.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 75% de la remuneración de hombres en 2022. Es posible que esta brecha se achique si se tienen

³⁷ Incluye empresas que aportan por asistentes personales y otros vínculos.

³⁸ Se trata de un subsidio parcial en tanto las personas usuarias aportan parte de su ingreso al financiamiento y el BPS complementa hasta al alcanzar el valor del cupo cama.

en cuenta las horas trabajadas, dado que hay evidencia suficiente de que las mujeres tienden a ocupar menos horas semanales promedio que los varones para facilitar el equilibrio con la carga de trabajo no remunerado.

Los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada han registrado variaciones negativas a partir del 2015 con recuperaciones en los últimos dos años. Por su parte la aportación doméstica (casi exclusivamente femenina), se ha mantenido en el mismo período con incrementos moderados y descensos en los últimos tres años.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, los puestos de mujeres son minoría (aproximadamente el 39% en todo el período). No obstante, si se analiza la tendencia se observa que los incrementos asociados a puestos no dependientes femeninos son más significativos. En el año 2022 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 95% con respecto al 2004 y 4% con respecto al año anterior.

El régimen de monotributo para actividades empresariales de reducida dimensión económica, ha sido más utilizado por mujeres. En diciembre de 2022, la participación de mujeres como dependientes fue del 64% en tanto que como no dependientes fue de 57%.

Con respecto a los subsidios para personas activas, cabe destacar la evolución de las prestaciones por maternidad, paternidad y cuidados. En cuanto a las licencias maternal y paternal, se registra un uso similar entre ambos sexos. A pesar de esto, trabajos recientes invitan a explorar un poco más el funcionamiento de esta prestación en las mujeres. Sanguinetti (2021) muestra que más de 1 de cada 3 mujeres cotizantes de industria y comercio en calidad de no dependiente no utiliza el beneficio. Además, un estudio sobre trayectorias laborales femeninas y maternidad constata que más del 30% de las mujeres rompe el vínculo laboral con la empresa por la que accedió al subsidio antes de los 6 meses del bebé. (Gallo y Santos, 2023) En relación al subsidio para cuidados se observan dos situaciones. Por una parte, se verifica que su uso es casi exclusivamente femenino. Por otra, que es baja la cantidad de mujeres que lo efectiviza frente a quienes tienen derecho.

Es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de la asignación familiar de la Ley N° 15.084, ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres generantes alcanzaron el 65% en diciembre de 2022. Por su parte, la asignación familiar del Plan de Equidad, da preferencia en el pago a la madre, esto promueve una importante proporción de generantes mujeres, representando el 96% del total en diciembre del mismo año.

Los beneficios jubilatorios fueron modificados por la Ley N° 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso, de noviembre de 2008. Algunos de los cambios más importantes 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. Además, esta Ley incorpora 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 cuando no existen medidas alternativas de cuidados.

En el año 2022 la participación femenina en las altas de jubilaciones totales fue de casi el 50% y 55% en las jubilaciones por Ley de Flexibilización. Asimismo desde la aplicación de la Ley N°18.395 hasta el año 2022 se jubilaron 45.109 mujeres, por el artículo 14 (cómputo ficto por hijo), que de otra forma no hubieran podido hacerlo en dicho momento.

En una línea distinta de trabajo, en los últimos años se han implementado una serie de políticas públicas en conjunto con otros organismos del Estado, para prevenir, sancionar y reparar los perjuicios que produce la violencia basada en género. De parte de nuestra institución, 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 las víctimas. En 2022 se registró un promedio de 148 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 67 beneficios de Asignación Familiar Especial.

Además de estas prestaciones económicas, a través de las prestaciones de salud (cuyos servicios se dirigen a una población exclusiva o mayormente femenina), BPS incorpora el abordaje de género, atendiendo y derivando casos de violencia doméstica. Es el caso de los CPSS que realizan detección, apoyo y orientación en situaciones de violencia de género y vulnerabilidad social por parte de los equipos de violencia de género y generaciones (VBGG). Las usuarias son afiliadas a ASSE derivadas por convenios y beneficiarias de los programas de complementariedad del MIDES. Las consultas realizadas a los CPSS durante el año 2022 ascendieron a 220.

A partir de la vigencia del Sistema Nacional Integrado de Salud, se extiende la cobertura médica de los trabajadores, jubilados y pensionistas, a sus personas a cargo: hijos menores de 18 años, o mayores con discapacidad, esposas/os o concubinos/as sin derecho propio. Lo que tuvo como consecuencia que muchas mujeres hayan podido acceder a la cobertura médica en caso de no contar con empleo formal. En diciembre de 2022 accedieron a este beneficio 220.432 personas de las cuales el 69% son mujeres.

Dentro de los Servicios de Salud de la institución, la Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE), realiza estudios clínicos con la finalidad de detectar el riesgo de alteraciones cromosómicas en el feto. También dentro de estos servicios, los equipos técnicos del Centro Recolector de Leche (CRL) y de los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), asesoran a las empresas e instituciones públicas para la instalación de salas de apoyo a la lactancia y consultoría a trabajadoras y sus parejas. Esta acción es muy importante para facilitar la continuidad de la lactancia luego del reintegro laboral.

Por su parte, el Programa de apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes apunta a la autonomía económica de las madres jóvenes al brindarles las herramientas imprescindibles para acceder al mercado de laboral, evitando que se perpetúe un círculo de pobreza. En el año 2022 se cuenta con 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana, Maldonado, San José y Colonia.

A partir del año 2017 se cuenta con una Ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias. A través de la creación del RENOA, las personas administradoras y los niños y niñas a cargo, pueden acceder ágilmente al cobro de las pensiones correspondientes sin necesidad de que las personas administradoras tengan que realizar una búsqueda en los juzgados. Para el 2022 se registraron

71.883 personas obligadas alimentarias de las cuales el 96% corresponde a varones y personas administradoras fueron 69.325 de las cuales el 98% fueron mujeres.

En materia de prestaciones de cuidados, el Servicio de Asistentes Personales para Personas en situación de Dependencia Severa significó un paso más en el ámbito de la protección social, apuntando a la corresponsabilidad en los cuidados de la sociedad en su conjunto. El BPS tiene el cometido de registrar a los usuarios y aspirantes del servicio, así como hacer efectivo el pago de los subsidios. En 2022 la cantidad de puestos de trabajo por este servicio asciende a 5.912.

Por otra parte, como resultado de la revisión del Programa de Vivienda, en el año 2003 se aprobó la modalidad de cupo cama, que consiste en un subsidio económico para financiar el servicio de cuidados de larga estadía en hogares y residenciales en convenio con el BPS. Tiene por usuarias a personas que atraviesen situaciones de fragilidad y dependencia con necesidad de apoyo para la realización de las actividades de la vida diaria adjudicatarias de vivienda en uso o inscriptas y aceptadas en el Programa. Para el año 2022 accedieron al programa 464 mujeres en total.

Como puede verse en las últimas décadas se ha notado un avance en la participación de las mujeres en la seguridad social, lo que guarda relación directa a la implementación de políticas con enfoque de género. Es el caso del incremento de cotizantes por trabajo doméstico, el acceso a las jubilaciones con amparo al cómputo ficto por hijo, y el acceso a beneficios de salud en calidad de cónyuges y concubinas. Además, se han registrado avances en materia de prestaciones sociales, vinculadas a los cuidados como la creación del Programa Asistentes Personales o la participación en la modalidad cupo cama. Asimismo, más reciente en el tiempo, se han llevado adelante acciones de protección de derechos económicos como el servicio en línea del RENOA que facilita la administración de la pensión alimenticia o el incremento de la pensión de víctimas de violencia doméstica.

10. Anexo

Cuadro 1.

Altas anuales de Seguro por Desempleo por sexo

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	13.287	22.598	37,0	63,0
2005	14.661	27.376	34,9	65,1
2006	16.002	32.305	33,1	66,9
2007	15.741	36.901	29,9	70,1
2008	18.168	42.618	29,9	70,1
2009	21.968	51.169	30,0	70,0
2010	21.601	49.776	30,3	69,7
2011	22.920	53.047	30,2	69,8
2012	28.186	63.528	30,7	69,3
2013	30.231	71.607	29,7	70,3
2014	30.988	67.838	31,4	68,6
2015	36.455	84.860	30,0	70,0
2016	38.279	78.340	32,8	67,2
2017	36.003	75.188	32,4	67,6
2018	39.144	77.623	33,5	66,5
2019	41.702	85.602	32,8	67,2
2020	156.428	189.899	45,2	54,8
2021	64.430	91.470	41,3	58,7
2022	46.018	78.793	36,9	63,1

Fuente: Hasta diciembre 2013 DW de Prestaciones. A partir de enero 2014 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.906). Datos con reliquidación.

11. Referencias bibliográficas

“*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.

Batthyány, K. y otros (2015) “Los tiempos del bienestar social”. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Instituto Nacional de las Mujeres MIDES. Montevideo.

Batthyány, K y otros (2018). “Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado. Sistema de Cuidados.

Gallo y Santos (2023) Maternidad e interrupción laboral. Una aproximación a partir de historias laborales del BPS entre 2014 y 2020. Inédito

Sanguinetti (2022) subutilización del subsidio por maternidad en trabajadoras no dependientes. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/20211/1/94.-subutilizacion-del-subsidio-por-maternidad-en-trabajadoras-no-dependientes.-ano-2019-y-2021.-p.-sanguinetti.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. Informe diferencial de mercado de trabajo, diciembre 2022. Disponible en: <https://www3.ine.gub.uy/boletin/Diferencial/Bolet%C3%ADn-diferencial-Diciembre-2022.html>

Ministerio del Interior. Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre (2011-2022). Disponible en https://minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/2022/HC_del_2022.pdf

Ministerio de Salud Pública. Tendencias recientes de la natalidad, fecundidad, mortalidad infantil en Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/Presentaci%C3%B3n%20natalidad%20fecundidad%20y%20mortalidad%20infantil%20en%20Uruguay%202018.pdf>