

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización



LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización.....	1
1. Introducción.....	5
2. Mercado de Trabajo.....	6
2.1 Trabajo Dependiente - Industria y Comercio	7
2.2 Trabajo Doméstico	8
2.3 Trabajo No Dependiente	9
2.4 Cotizantes monotributistas	10
3. Prestaciones de actividad	11
3.1. Subsidio por desempleo	11
4. Prestaciones de pasividad.....	16
5. Prestaciones de salud.....	24
6. Pensiones alimenticias	27
7. Cuidados.....	28
8. Grupo de Genero en BPS.....	29
9. Resumen	30
Referencias bibliográficas	32
ANEXO.....	33

La seguridad social con mirada de género

Actualización

Investigaciones económicas y financieras

Marzo 2026

Resumen:

El presente artículo actualiza la información sobre seguridad social con perspectiva de género al año 2025. Se trata de un informe que se realiza hace varios años, en el que a través de una mirada de género, se recorre la principal información sobre cotizantes, prestaciones de actividad y pasividad. En esta oportunidad el trabajo se estructura en siete ejes temáticos: i) Mercado de trabajo, ii) Prestaciones de actividad, iii) Pasividades y nuevo sistema previsional, iv) Violencia basada en género, v) Prestaciones de salud, vi) pensiones alimenticias, y vii) cuidados. El foco está puesto en las brechas de género en el acceso a las prestaciones, la cuantía de los beneficios, y las medidas que pueden tener impacto sobre ello. Además, se hace especial énfasis en algunos colectivos vulnerables (como las trabajadoras domésticas y las monotributistas).

Palabras clave:

Perspectiva de género, seguridad social, prestaciones.

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 sus vidas porque determina las posibilidades de acceso a derechos de seguridad social para la cobertura de riesgo ante la pérdida de ingresos (con todo lo que ello implica).

Las desiguales obligaciones culturalmente impuestas para mujeres y varones, generan un acceso al mercado de trabajo en situación de inequidad y una sobrecarga de trabajo total para ellas¹. Esto evidencia las encuestas de uso del tiempo, que muestran un reparto desigual por sexo entre las tareas vinculadas a la esfera mercantil y la familiar. En Uruguay, en el 2021, según Amarante, V., et al. (2024) las mujeres dedicaron casi el doble de tiempo semanal que los hombres a actividades domésticas y de cuidados (29,5 horas frente a 15,0).

De acuerdo a Salvador (2022), esta desigual distribución por género del TNR repercute en la participación que ellas tienen en el mercado laboral, con menores tasas de actividad y menos tiempo de dedicación, lo que resulta en trayectorias menos densas e ingresos más bajos.

Estas desigualdades suelen reproducirse en los sistemas de seguridad social en tanto el acceso a beneficios y prestaciones se encuentra determinado por la participación en el mercado laboral formal. En las últimas décadas se han introducido mecanismos de corrección o paliativos de estas desigualdades en los sistemas previsionales como el año de servicios por hijo, modificaciones en la consideración del SBJ, o los esquemas flexibilizados de servicios y edad.

En las líneas que siguen se da cuenta de esta dinámica de participación femenina y masculina a partir de indicadores de Seguridad Social del BPS. El documento abre con un primer apartado dedicado al mercado de trabajo, en que se analiza la información de cotizantes, la brecha en las remuneraciones y la situación particular del sector doméstico y el monotributo (en tanto colectivos feminizados y vulnerables). Seguidamente se observa la situación de mujeres y varones en las prestaciones de actividad, evidenciando una participación distinta de unos y otras. Luego se enfoca en las pasividades, con una primera sección que analiza la situación de acceso al amparo de las leyes N°16.713 y N°18.395 y una segunda que expone los principales cambios del Nuevo Sistema Previsional Común. El capítulo que sigue se centra en la violencia basada en género y las prestaciones de seguridad social. Posteriormente se presentan las prestaciones de salud, compuestas por la afiliación mutua y los servicios de salud del BPS. De ahí se pasa al análisis de las pensiones alimenticias por el Registro Nacional de Obligados Alimentarios, creado e implementado desde la institución. Como último apartado se detalla el trabajo del Grupo de Género de BPS. Finalmente se presenta un resumen de la información.

2. Mercado de Trabajo

En el siguiente gráfico se presenta la evolución de los puestos cotizantes por sexo. El promedio de los masculinos ha sido históricamente mayor que el promedio femenino, lo que acompaña la brecha en las tasas de actividad (que en el segundo semestre de 2025 presentó 14,8pp a favor de los hombres 72,2% vs. 57,4%).² En promedio de 2025 los puestos de mujeres representan el 48,6% del total.

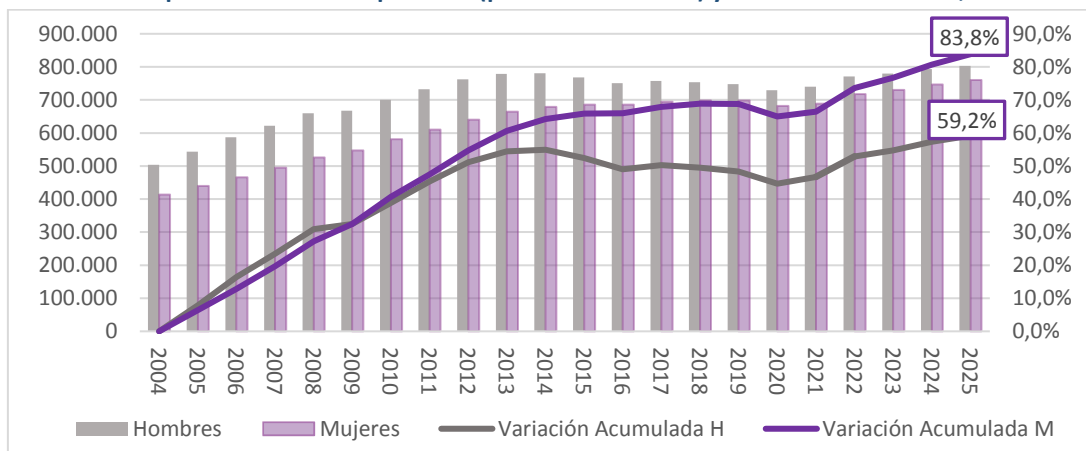
El análisis evolutivo muestra que el incremento acumulado de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres. Esto se revierte del 2010 al 2014, para mantenerse constantes hasta la caída producida con la pandemia, retomando el crecimiento en 2021. Los puestos masculinos, por su parte,

¹ De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007), la División Sexual del Trabajo opera sobre dos principios orientadores. El de separación, por el cual las tareas de reproducción social son responsabilidad femenina y las de valor económico son de responsabilidad masculina. Y el de jerarquización, por el cual las actividades realizadas por varones valen más que las realizadas por las mujeres.

² Instituto Nacional de Estadística. Principales indicadores del mercado de trabajo según sexo. Disponible en: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2025/Bolet%C3%ADn-diferencial-semestre-2-2025.html>

descienden desde 2015 hasta 2020, creciendo nuevamente a partir de 2021. En términos de variación acumulada, al final del periodo los puestos de ellos han crecido 59,2% y los de ellas un 83,8%.

Gráfico 1.
Evolución de puestos cotizantes por sexo (promedios anuales) y variación acumulada, 2004-2025

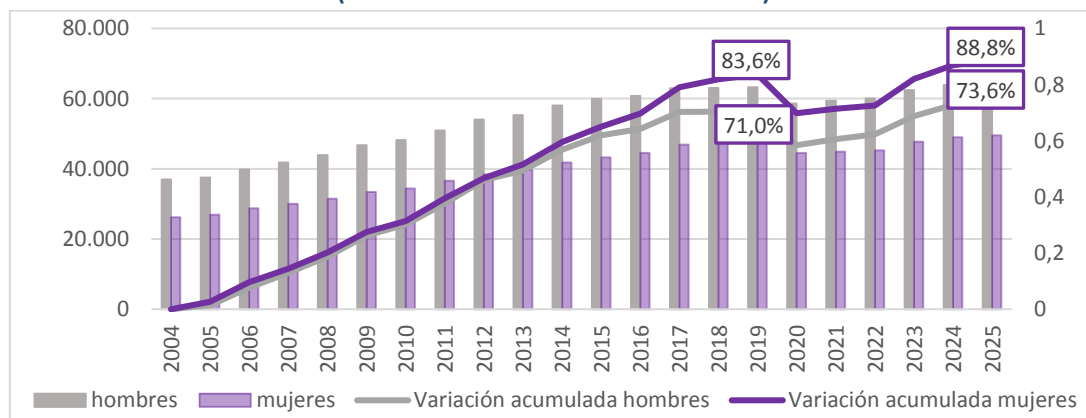


Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración. 3: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

2.1 Trabajo Dependiente - Industria y Comercio

De acuerdo a la información graficada, en 2025 la remuneración promedio de las empleadas de Industria y Comercio rondó los \$49.500 y la de los empleados \$64.200. La mirada evolutiva muestra que las remuneraciones experimentan un crecimiento sostenido hasta 2019, en donde las mujeres acumulan un incremento del 83,6% con relación al 2004 y los hombres del 71%. Para el 2020 la remuneración promedio experimenta una caída para ambos sexos, manteniéndose prácticamente estable hasta 2022, para luego volver a crecer.

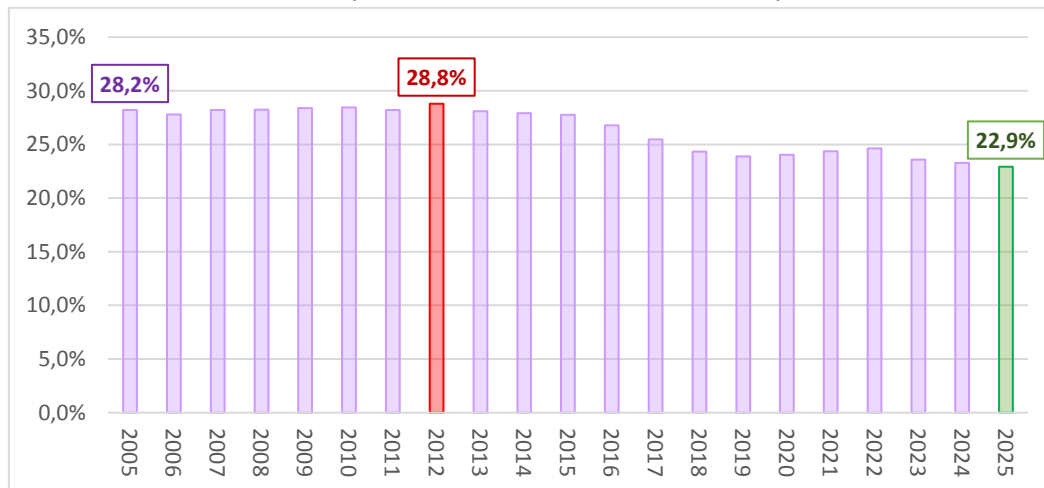
Gráfico 2.
Evolución de las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2025.
(Valores constantes Base IPC Dic. 2025)



Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

Respecto de la brecha de ingresos³ (Gráfico 3), esta se mantiene en el entorno del 28% desde el inicio del periodo hasta el 2015. Posteriormente, desciende de manera sostenida hasta el 2019 para estabilizarse de ahí en más en el entorno del 23%. El peor guarismo se verifica en el año 2012 (28,8%), y el mejor en 2025 (22,9%).

Gráfico 3.
Brecha de ingresos en las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2025. (Valores constantes Base IPC Dic. 2025)



Fuente: elaborado en base a datos del gráfico 2

2.2 Trabajo Doméstico

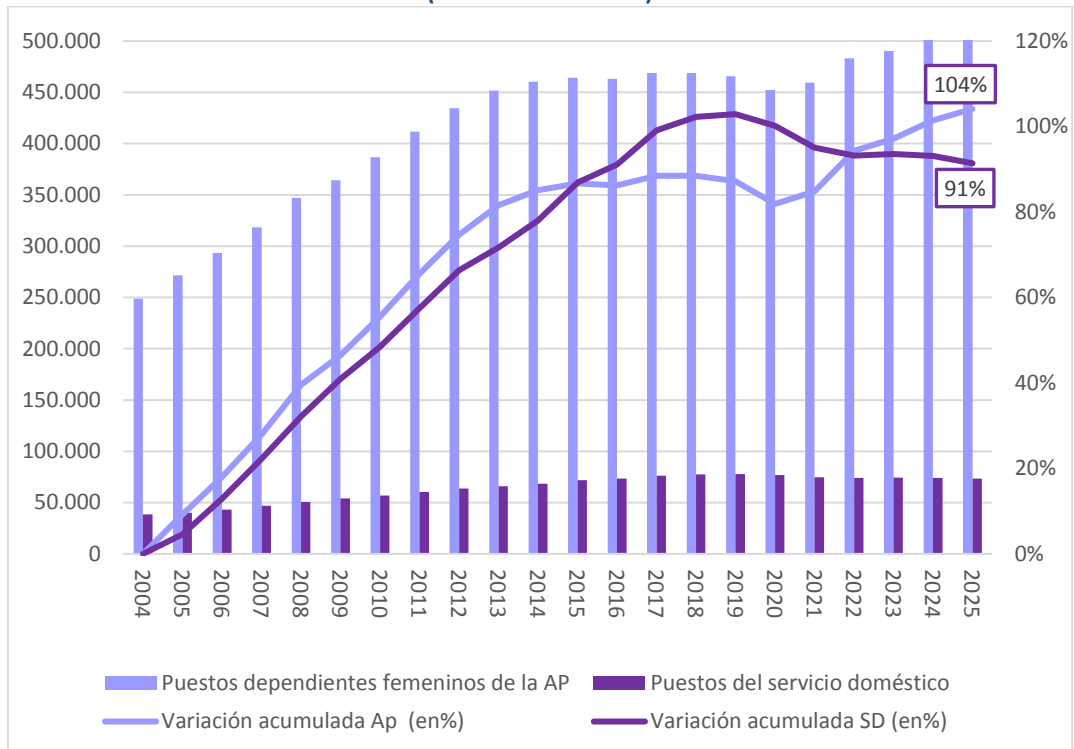
Dentro de la actividad privada, la aportación por trabajo doméstico emplea principalmente mujeres (99%) y alcanza al 10% del total de ocupadas de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de un sector que a partir de la Ley N°18.065 de 2006 cuenta con una normativa específica que regula aspectos laborales y de seguridad social, que equipara sus derechos con el resto de los colectivos. Esto, junto al desarrollo de facilidades de gestión e información, ha favorecido el incremento de los puestos cotizantes. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad.⁴

El gráfico que sigue permite observar que los puestos dependientes femeninos de la actividad privada se acercan a los 507.600 para el año 2025, mientras que los puestos del sector doméstico rondan los 73.400 (aproximadamente 1 de cada 7). Unos y otros puestos presentan una dinámica de crecimiento similar hasta 2014. Posteriormente, los puestos de la actividad privada se mantienen constantes hasta 2018, experimentan descensos en 2019 y 2020, y retoman el crecimiento hasta 2025. Los puestos domésticos por su parte, siguen creciendo hasta 2019 (en que se duplican en relación al 2004), descienden con la pandemia y se estancan desde entonces, presentando un leve descenso en el último año del periodo.

³ Es importante destacar que el análisis de brecha de ingresos realizado no tiene en cuenta las horas remuneradas trabajadas por varones y mujeres dado que no se cuenta con esa información, por lo tanto, es un análisis bruto.

⁴ De acuerdo a *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*, en 2024 el no aporte a la seguridad social del sector doméstico fue de 44,5% frente a un 22,9% correspondiente a todas las aportaciones según INE-ECH 2024.

Gráfico 4.
Evolución de puestos dependientes de la Actividad Privada (AP) y puestos de Servicio Doméstico (SD), 2004 - 2025.
(Promedios anuales)



Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración. 3: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

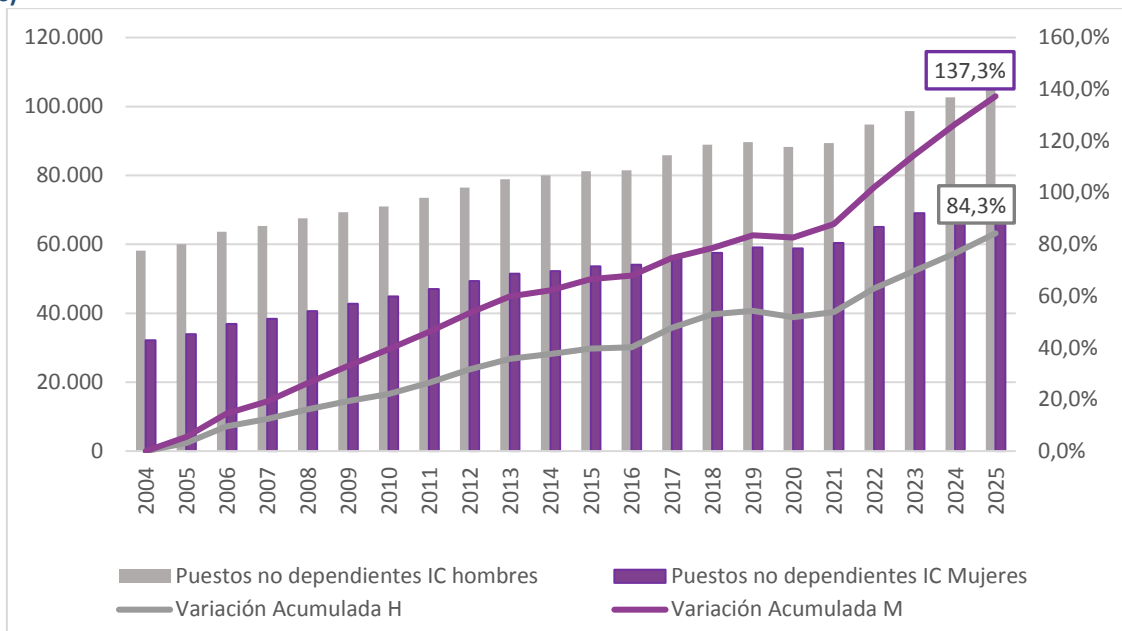
2.3 Trabajo No Dependiente

Resulta interesante analizar la cotización a la seguridad social en carácter de no dependientes. Este tipo de trabajo, que implica asumir riesgos y responsabilidades distinta a la condición de empleado/a, puede habilitar flexibilidad para el manejo de horarios (lo que podría facilitar la conciliación entre trabajo y familia).

La evolución de estos puestos de la aportación Industria y Comercio muestra un incremento para ambos sexos, con un crecimiento mayor en el caso de ellas (137,3% frente a 84,3%). Como resultado de esto el período finaliza con algo más de 107.000 puestos de varones y de 76.000 de mujeres (41,6% del total).

Gráfico 5.

Puestos de no dependientes de Industria y Comercio por sexo y variación acumulada, 2004 - 2025. (Promedios anuales)



Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. Cotizantes según mes de pago, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo). Nota: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración.

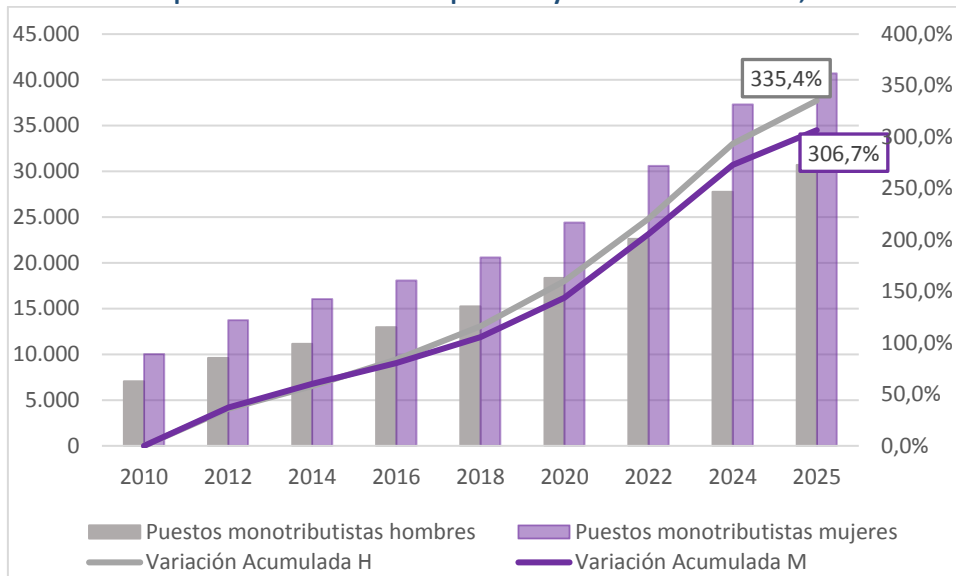
2.4 Cotizantes monotributistas

El régimen de monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica (desarrolladas en pequeños locales, predios y vía pública), unificando los aportes a BPS y DGI en un solo tributo. Dentro de 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.

Ambas modalidades facilitan el acceso al establecimiento de negocios o emprendimientos a personas con recursos restringidos, con una tramitación simplificada, que posibilita la integración a circuitos formales de la economía y la obtención de cobertura de seguridad social. Parece ser una buena oportunidad para las mujeres, que desde el inicio se han plegado a esta opción.

Si bien este régimen de aportación comprende ambos sexos, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres (57%) en el total. Es el único tipo de aportación de las analizadas que presenta esta característica. La mirada evolutiva permite afirmar que esta relación se mantiene durante todo el período, con un comportamiento similar para hombres y mujeres; no obstante, el crecimiento acumulado masculino resulta algo más marcado a partir de 2017, situándose en la actualidad en 335,4% frente al 306,7% femenino.

Gráfico 6.
Evolución de puestos monotributistas por sexo y variación acumulada, 2004 - 2025.



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.

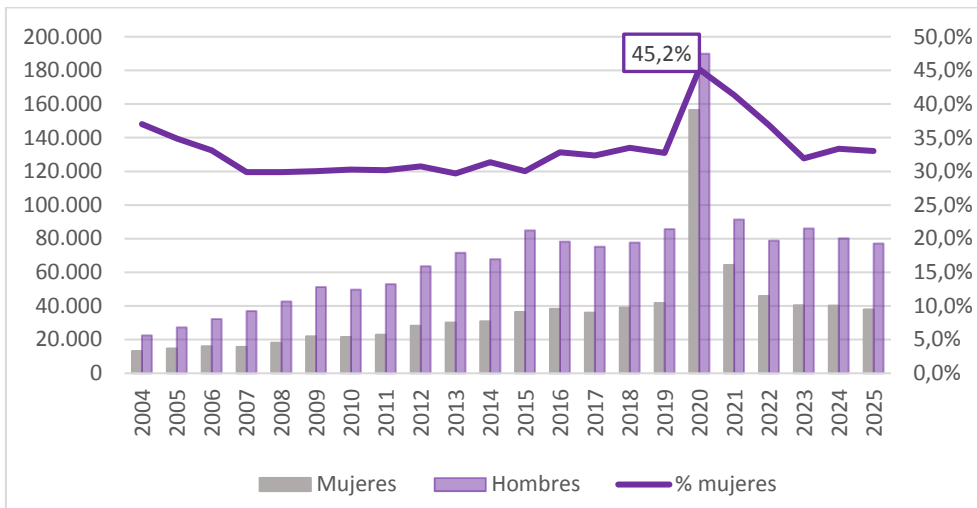
3. Prestaciones de actividad

3.1. Subsidio por desempleo

La participación de las mujeres en el subsidio por desempleo ha sido históricamente menor que la masculina, promediando en 33,2% en el periodo 2004 a 2025 (a pesar de que las mujeres dependientes de la actividad privada representen en promedio el 45,3%). Frente a esta desproporción, surgen varias hipótesis. Por un lado, que la baja participación de mujeres en actividades en que el subsidio se utiliza con frecuencia explique en parte el fenómeno (fábricas, frigoríficos, por ejemplo). Por otro, que muchas mujeres no alcancen los requisitos para hacer uso del subsidio por los sectores en los que se emplean en combinación con las modalidades de contratación. Ambas hipótesis toman fuerza al observar lo que sucede durante la pandemia en que la participación femenina se incrementó alcanzando 45%. Esto podría deberse al impacto de la crisis sanitaria en las actividades de comercio, servicios, salud, entre otras, donde las mujeres tienen más presencia; combinado a la flexibilización de los requisitos de acceso.

Gráfico 7.

Cantidad de altas anuales de seguro de desempleo, según sexo y porcentaje de mujeres. 2004 - 2025.



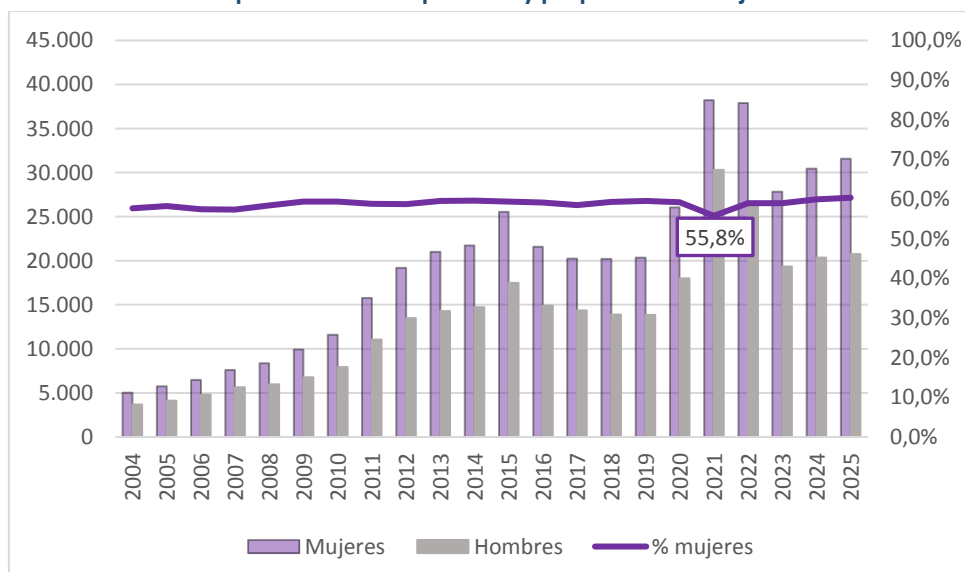
Fuente: Hasta diciembre 2013 DW de Prestaciones. A partir de enero 2014 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.906). Datos con reliquidación.

3.2 Subsidio por enfermedad

De acuerdo al gráfico siguiente, la proporción de mujeres en los subsidios por enfermedad es marcadamente superior a la de varones ubicándose en torno al 59% en todo el periodo (salvo en 2021 donde como consecuencia de la pandemia por COVID 19 la representación femenina fue del 55,8%). Este predominio de las mujeres podría vincularse a la sobrecarga de trabajo total debido a la “doble” jornada de trabajo entre las responsabilidades no remuneradas (cuidados y domésticas) y las remuneradas. Además, puede tener relación con el vínculo diferencial de mujeres y varones con el sistema de salud. La evidencia muestra que los varones adoptan menos medidas de prevención y autocuidado frente a situaciones de salud-enfermedad, por lo que tienden a consultar más tardíamente ante la aparición de síntomas que las mujeres.

Gráfico 8.

Beneficiarios anuales del subsidio por enfermedad por sexo y proporción de mujeres. Promedio anual. 2004 - 2025.



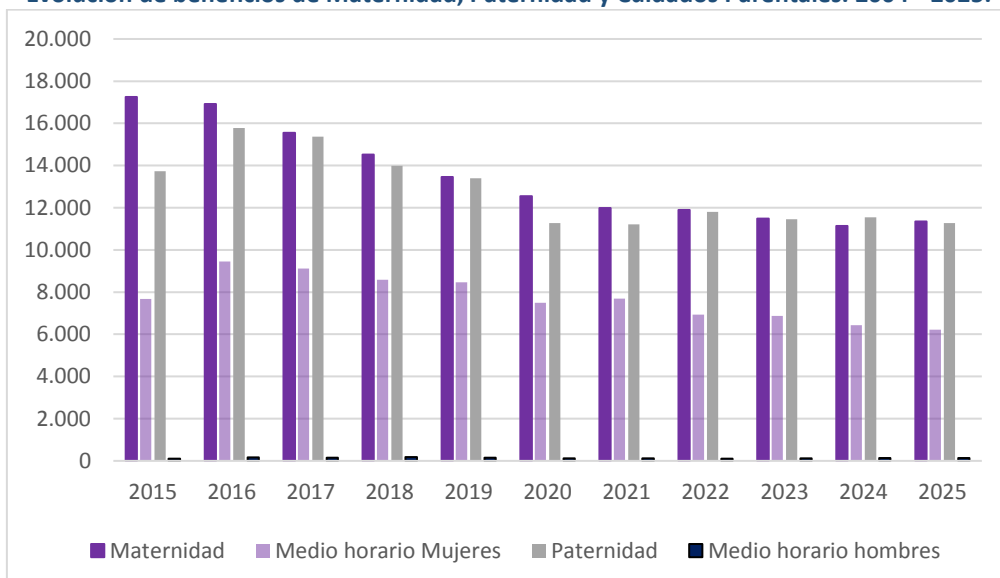
Fuente: Hasta febrero 2020 DW de Prestaciones. A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.860). Valores con reliquidación. (*) No incluye accidentes de trabajo

3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales

La Ley N° 19.161 de 2013 implicó cambios importantes en los derechos de licencia maternal y paternal del sector privado. El subsidio maternidad fue extendido a 14 semanas, e incorporó a trabajadoras no dependientes que desarrollan actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las de empresas unipersonales rurales. También establece un medio horario de uso parental para cuidados que a partir de 2016 se extiende hasta los seis meses del hijo/a.⁵ Este beneficio puede ser utilizado indistintamente por uno u otro progenitor, pero no en forma simultánea. 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. Además, instauró una licencia por paternidad cuyo periodo de descanso alcanzaba los diez días. Los trabajadores dependientes debían hacer uso de esta licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente⁶ y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto. La Ley N°20.312 de Agosto de 2024, extendió la licencia por paternidad a partir de Setiembre de ese año. Con la nueva normativa se alcanzaron los 17 días continuos de licencia (iniciando el día del parto) para trabajadores dependientes (3 días son a cargo de la empresa) y los 15 días para no dependientes. Este beneficio tendrá una nueva extensión en 2026 en que alcanzará los 20 días para ambos colectivos de trabajadores. Este acortamiento de la brecha en la licencia por maternidad y paternidad representa un avance en clave de género.

La evolución de los beneficios de maternidad, paternidad y cuidados parentales es similar, con una tendencia descendente (ver gráfico 9) que acompaña la baja de la natalidad en Uruguay.

Gráfico 9.
Evolución de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales. 2004 - 2025.



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 de maternidad y paternidad y con reliquidación. Incluye licencia por adopción leyes N° 17.292 y N° 15.084.

⁵ Tanto los días de licencia por paternidad como el período de uso del medio horario fueron introducidos gradualmente hasta su extensión completa en 2016.

⁶ La Ley N° 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.

Resulta interesante que las altas de medio horario por cuidados otorgadas a padres y madres muestran valores bajos, que no acompañan los beneficios de maternidad. Es posible que esto se relacione con interrupciones en las trayectorias laborales femeninas, que tienen lugar entre los 4 y los 6 meses de vida del bebé (ver Gallo y Santos, 2022). Además, es utilizado casi exclusivamente por mujeres (los varones superan apenas el 1% de quienes lo usan). Esto sugiere que la consagración formal de esta posibilidad no ha sido suficiente para su efectivización. De acuerdo a Batthyány (2018), las principales razones esgrimidas por las mujeres para la subutilización se relacionan con barreras del mercado de trabajo; mientras que la no utilización por parte de varones se vincula a representaciones sociales de cuidados y relaciones de género (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora, entre otros).

A partir de Diciembre del 2021, con la vigencia de la llamada “Ley Federica” N° 20.000, se extiende bajo determinadas circunstancias el periodo de amparo para los subsidios de maternidad, paternidad y medio horario por cuidados de la actividad privada.

Licencia maternal:

- En los casos de nacimientos múltiples, o peso del recién nacido menor o igual a 1.5 kg, el período de amparo podrá extenderse hasta las 18 semanas del bebé.
- En casos de complejidad, independientemente de la semana de gestación en que se produzca el nacimiento, si el recién nacido presenta algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implican riesgo o compromiso de vida, con internación o tratamiento domiciliario, el amparo podrá extenderse hasta que el recién nacido cumpla los seis meses de edad.
- Por igual período (seis meses) se extenderá el amparo en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

Licencia Paternal:

- En los casos de nacimientos múltiples, peso del recién nacido menor o igual a 1.5 kg, o en los casos de complejidad detallados anteriormente, el período de amparo podrá extenderse hasta un máximo de treinta días continuos.

Subsidio de cuidados parentales:

- Por su parte, el subsidio para cuidados del recién nacido puede llegar a extenderse hasta los 9 meses del bebé.

En el año 2025 las solicitudes al amparo de esta Ley representan el 2,58% de las solicitudes totales.

CUADRO 1.

Evolución de cantidad de solicitudes de subsidios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales, al amparo de la Ley Federica.

	Maternidad	Paternidad	Cuidados Parentales	Total	% sobre el total
2021 (*)	59	14	2	75	0,25
2022	264	269	132	665	2,21
2023	243	297	152	692	2,36
2024	262	319	139	720	2,53
2025	250	361	125	736	2,58

Fuente: Sistema de prestaciones /R297120-R246336.

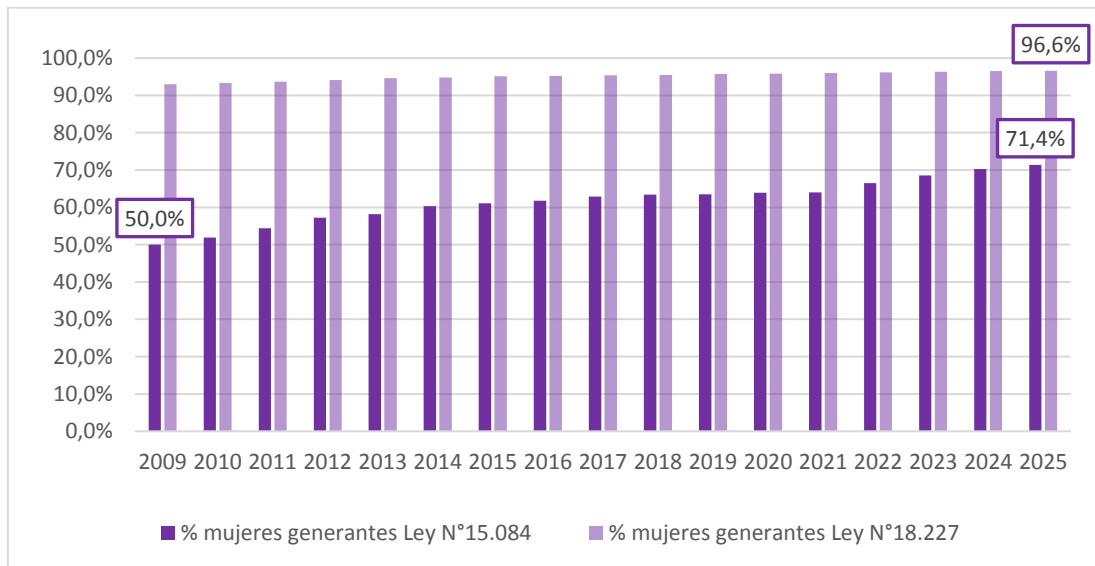
(*) Datos correspondientes al mes de Diciembre.

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 Social⁷), 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 este programa 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). Esta Ley se dirige a niñas, 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 gráfico que sigue se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad en el período 2009 a 2025 en diciembre de cada año, en donde se constata que las mujeres generantes por la primera (Ley N°15.084) pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 71,4% en el año 2025. 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 reducidos, como por ejemplo lo sucedido con el monotributo o la aportación doméstica. Por Ley N°18.227, las mujeres administradoras del beneficio representan el 96,6% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza esta Ley al dar preferencia a la mujer para el cobro. Por esta normativa se registraron algo más de 243 mil generantes en diciembre de 2025 y cerca de 38.000 para la asignación común.⁸

Gráfico 10.
Porcentaje de mujeres generantes Ley N°15.084 (común) y administradoras Ley N°18.227 (Plan de Equidad), 2009 a 2025.



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

⁷ Las personas atributarias 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 trabajadores/as amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

⁸ Para conocer la evolución de la cantidad de generantes, ver anexo.

4. Prestaciones de pasividad

Este apartado expone la información de pasividades clasificada por régimen, considerando tanto las prestaciones otorgadas al amparo de la Ley N.º 16.713 y sus modificativas (Ley N.º 18.395), como las comprendidas en la Ley N.º 20.130. Asimismo, se describen los principales aspectos del Nuevo Sistema Previsional Común establecido por esta última norma.

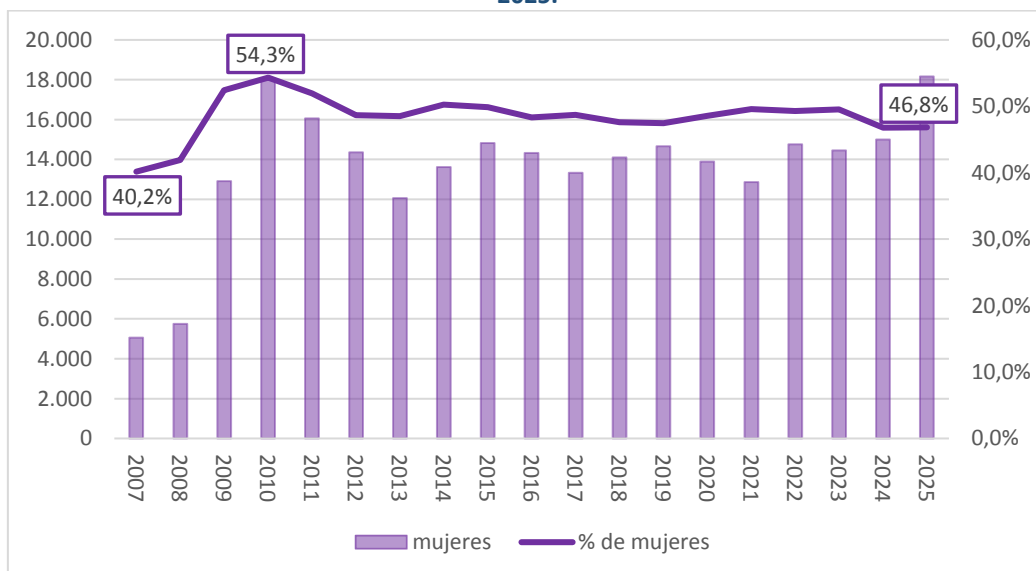
4.1 Jubilaciones

Con respecto a la información que se analiza en esta sección, la normativa fue modificada a través de la Ley N° 18.395 de 2008 de *flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones*. En apretada síntesis, esta norma redujo los años de servicio para configurar causal de jubilación común (de 35 a 30 años) y para edad avanzada. Si bien estas disposiciones aplican a varones y mujeres, son estas las que, dada su mayor dificultad para el acceso al trabajo formal, resultan más favorecidas.

Además, esta Ley creó un beneficio específico para compensar las interrupciones en la historia laboral que enfrentan las mujeres debido a la maternidad. Se trata del cómputo ficto por hijos, por el que las mujeres pueden computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo (o adopción), con un máximo total de cinco años. Por su parte, la Ley N° 20.130 establece que, cuando se trate de hijos con discapacidad severa, se reconocerán dos años adicionales de servicios por cada hijo, sin límite máximo, pudiendo dichos años ser distribuidos entre ambos padres mediante acuerdo.

En las líneas que siguen la información analizada muestra que estas modificaciones tuvieron impacto desde el punto de vista de género.

Gráfico 11.
Altas de jubilaciones femeninas (Ley N°16.713, N°18.395 y N°20.130) y porcentaje de mujeres en el total, 2007 - 2025.

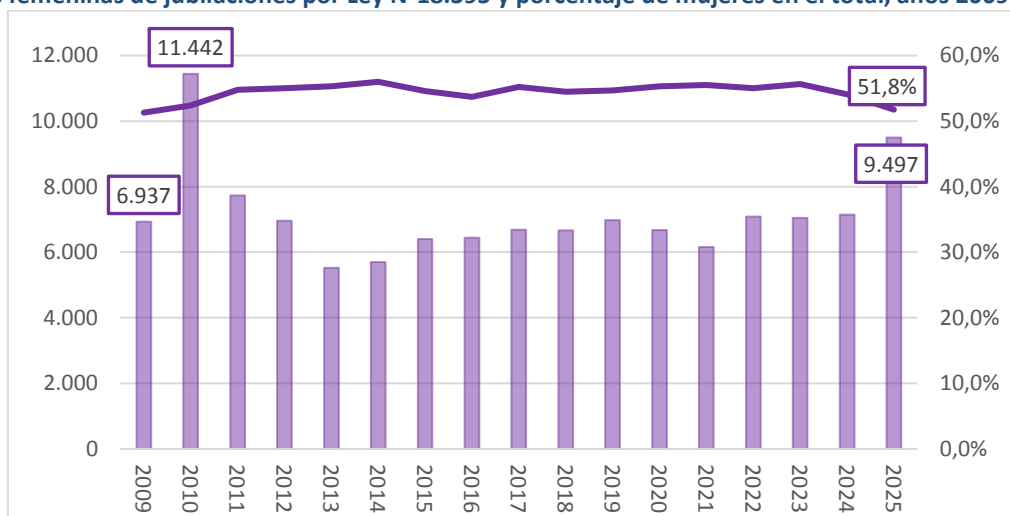


Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

En el gráfico precedente (11) se constata que la participación de mujeres en las altas jubilatorias adquiere su mayor expresión en el año 2010 (54,3%). A partir de ese año se estabiliza esta proporción y el período finaliza con una participación del 46,8%, lo que implica 6,6 puntos más que el año 2007.

El gráfico que sigue (12) ilustra que los incrementos que se observan en 2009 y la mayor participación femenina que se muestra en el gráfico 11, se relacionan con las altas amparadas en la Ley N° 18.395. Como puede verse, en el 2010 las altas femeninas pasan de casi 7.000 a poco menos de 11.500, a partir de entonces se estabilizan y oscilan entre 5.500 y 7.700. En el último año de estudio se observa un incremento de las altas aproximándose a las 9.500. Este comportamiento que se observa se explica principalmente por el procesamiento de expedientes atrasados durante el período julio–diciembre de 2025, lo que impacto en un incremento total de las altas jubilatorias del año 2025. En cuanto a la proporción de las altas por sexo, se observa que las altas femeninas fueron superiores en cantidad a las masculinas en todo el periodo representando en 2025 el 51,8% del total.

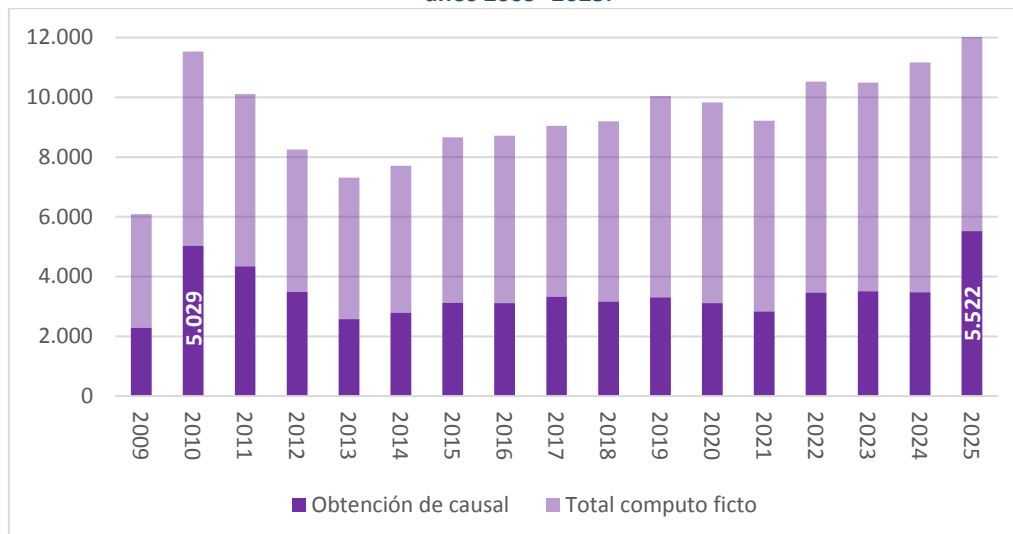
Gráfico 12.
Altas femeninas de jubilaciones por Ley N°18.395 y porcentaje de mujeres en el total, años 2009- 2025.



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.

Asimismo, de acuerdo a la información del gráfico 13, en el 2010 fueron 5.029 las mujeres que accedieron a la prestación gracias al cómputo ficto por hijos/a (43,6%). Posteriormente los números absolutos descienden, promediando las 3.400 altas al año, lo que implica que una de cada cuatro mujeres accedió a la jubilación debido a los años por hijo/a. En 2025 se observa un aumento asociado a un cambio operativo que genera un mayor número de altas de jubilación que acceden con los requisitos mínimos. Como consecuencia, también se incrementan los casos en los que es necesario computar años fictos por hijos para configurar la causal jubilatoria. En el total del periodo las mujeres que accedieron a una jubilación gracias al cómputo ficto por hijos/as fueron 58.460.

Gráfico 13.
Altas anuales con cómputo ficto por hijo y altas con obtención de causal por aplicación del cómputo, años 2009- 2025.



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

4.2 Pensiones de sobrevivencia

Las pensiones de sobrevivencia son 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 pueden ser beneficiarias las personas viudas, hijos/as solteros mayores de 18 años incapacitados/as para todo trabajo, hijos/as solteros/as menores de 21 años, padres/madres absolutamente incapacitados/as para todo 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 pocos hombres obtenían la pensión de sobrevivencia. Las condiciones para obtener esta prestación hacen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al tope de ingresos. Con vigencia a enero de 2024⁹, el tope para la viuda o concubina de pensiones generadas hasta el 31/07/2023 es de \$288.836 y para el viudo o concubino (acreditando dependencia económica), de \$166.080. Estas condiciones fueron cambiadas por el Nuevo Sistema Previsional Común que entró en vigencia en agosto de 2023, modificándose los topes vigentes para las pensiones generadas a partir del 01/08/2023 y estableciéndose la interdependencia económica en el caso de las mujeres. A partir de ese momento, el tope femenino (acreditando interdependencia económica) se fija en \$271.146 y el masculino (acreditando interdependencia económica) en \$201.346. Este tope se irá modificando de tal forma de llegar a igualar el tope del hombre, disminuyendo, de acuerdo a la Ley, progresivamente.

Como puede observarse en el cuadro 2, si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento, las principales beneficiarias han sido las mujeres, cuya representación a lo largo de todo el periodo oscila entre el 82,4% y el 75%. En estas diferencias podrían estar influyendo los topes de ingresos diferenciales que se mencionaron anteriormente y que, si bien el nuevo sistema modifica, no acumula aún

⁹ Los valores de los topes analizados corresponden a 2026.

altas suficientes. El último año evidencia un total de 2.781 altas masculinas con una variación negativa en relación al año anterior del 9,6%.

CUADRO 2.

Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Cantidad		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
2023	2.476	7.981	-13,7	-18,3	76,3
2024	3.078	9.023	24,3	13,1	74,6
2025	2.781	8.336	-9,6	-7,6	75

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

4.3 Nuevo Sistema Previsional

En este apartado se presentan los principales cambios previstos en el Nuevo Sistema Previsional Común (Ley Nº 20.130), para vincularlos luego con el enfoque de igualdad de género y mostrar algunos datos iniciales.

4.3.1 Principales cambios

Los cambios establecidos en la Reforma entran en vigencia progresivamente en varias etapas. Inicialmente, a partir del 1 de Agosto del 2023, se produce la implementación de algunas prestaciones. Posteriormente, el 1 de Diciembre del mismo año, se modifica la distribución de aportes de cotizantes (comprende a todas las personas que inicien su primera actividad laboral o a quienes, aportando a otros organismos de previsión social inicien actividades que deban registrarse en BPS). Por último, a partir del año 2033, se inicia el esquema de convergencia entre regímenes.

Las principales modificaciones son:

- a. Para las personas nacidas a partir de 1973 que cuenten con 30 años de servicio, se modifican las condiciones de acceso, incrementándose la edad progresivamente:
- b.

Año de nacimiento	Años de edad
1973	61
1974	62
1975	63
1976	64
1977	65

- c. Se mantiene un esquema de flexibilización en el caso de BPS para las personas que no alcancen los 30 años de servicio, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de servicio	Años de edad
25	65
23	66
21	67
19	68
17	69
15	70

- d. Para calcular el monto de la jubilación se tendrán en cuenta los 20 años con mayor remuneración laboral.
- e. Las madres mantienen el derecho a computar un año de trabajo por hijo, hasta un máximo de 5 años. Quienes cesen o configuren causal luego del 1/12/2023 y hagan uso de este cómputo tendrán un nuevo cálculo adicional que excluye las remuneraciones que percibió durante el periodo de maternidad. Si este cálculo fuera más beneficioso se otorgará automáticamente.
- f. Además, quienes tengan hijos con discapacidad severa podrán sumar 2 años de trabajo por hijo, los que pueden dividirse mediante acuerdo entre ambos padres y no tienen tope.
- g. Se modifican los topes para la pensión de sobrevivencia de acuerdo a lo ya mencionado.
- h. Se crea un suplemento solidario que se adiciona a las Jubilaciones y Pensiones por Sobrevivencia con el fin de complementar los ingresos de las personas que no alcanzan un mínimo de sustitución de ingresos. El monto a percibir se ajusta de acuerdo a los ingresos de cada persona. Puede alcanzar un valor máximo de \$16.788 pesos (a enero del 2025) y no operan deducciones en la medida en que la persona afiliada no supere los \$71.949 pesos por otros ingresos no previsionales. Aplica a personas de 65 años y más¹⁰.
- i. Se habilita la posibilidad de compatibilizar jubilación y actividad remunerada en determinadas condiciones¹¹.
- j. Se crea la pensión por vejez anticipada para personas mayores de 65 años con un mínimo de 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos, padres, nietos o hermanos, que no configuren causal jubilatoria en BPS ni en ningún otro organismo previsional.

4.3.2 Disposiciones normativas y enfoque de género

Dentro de los cambios reseñados, se destacan los que pueden contribuir a compensar las interrupciones en la trayectoria laboral y reducir la brecha de ingresos en las jubilaciones. A los efectos de la trayectoria laboral la posibilidad de adicionar dos años de servicio en caso de hijos/as con discapacidad al cómputo ficto por hijo es una innovación interesante. Estos años no tienen tope y en caso que medie acuerdo entre la madre y el padre, podrán ser fraccionados en periodos no menores a 6 meses entre ambos progenitores. Asimismo, mantener el esquema de flexibilización introducido por la Ley N°18.395 para quienes no alcancen los 30 años de servicios es otra medida que ayuda a paliar las interrupciones en la historia laboral que pueden atravesar las mujeres y facilita el acceso a las jubilaciones por parte de estas.

En cuanto a la penalización salarial, se habilita a no considerar para el SBJ (Sueldo Básico Jubilatorio) hasta dos años del entorno del nacimiento del hijo/a. Esto no es menor si se tiene en cuenta la evidencia reciente

¹⁰ Esta edad puede cambiar en algunas situaciones (convergencia, anticipada, extensa vida laboral). Ver CAPÍTULO IV.

¹¹ En el caso de personas no dependientes con 65 años de edad afiliados a industria y comercio o rural con actividad en los últimos 3 años, se posibilita: i) Mantener su actividad no dependiente y dejar de efectuar el aporte jubilatorio correspondiente, siempre que cuenten con al menos treinta años de servicios reconocidos, ii) Jubilarse y mantener su actividad como no dependientes, si ocupan personal. Los aportes jubilatorios se destinarán a la cuenta de ahorro voluntario y complementario. Además, para todas las personas jubiladas, se establece que podrán reingresar a la actividad como trabajadores dependientes en la misma afiliación y mantener el cobro de la pasividad, cumpliendo con determinadas condiciones. Esto no aplica a jubilaciones por incapacidad total, actividad bonificada no docente o que incluyan servicios de afiliación civil.

sobre penalización salarial por maternidad en Uruguay, que muestra una reducción de los ingresos de las mujeres madres (frente a quienes no lo son) que se inicia meses antes del nacimiento y que mantiene efectos a mediano y largo plazo. (Sanguinetti, 2021 y Querejeta, 2021)

De forma complementaria, otra modificación que puede tener sus efectos desde la perspectiva de género es la creación del suplemento solidario que se aplica a las Jubilaciones y Pensiones por sobrevivencia. Si bien este suplemento no es exclusivo para las mujeres puede contribuir a la disminución de la brecha de ingresos en la vejez.

Por último, la Ley prevé un régimen de facilidades de pago para el caso del sector doméstico por deudas correspondientes a empleadores siempre que lo soliciten en conjunto con la parte trabajadora¹².

4.3.3 Seguimiento y monitoreo en clave de género

De la mano de la implementación de los sistemas para la gestión administrativa del Nuevo Régimen Previsional, se incorporó el enfoque de género en los requerimientos de información a fin de dar un seguimiento adecuado de la política y contar con insumos relevantes para su adecuación y mejora.

Por ejemplo, se podrá saber *¿Cuán frecuente es el fraccionamiento de los años adicionales por hijos/as con discapacidad severa entre varones y mujeres? ¿Qué impacto tiene el uso de estos años para unos y otras (mejorar la jubilación u obtener causal)?*

Además, se podrá responder *¿Cuál es la tasa de uso de la posibilidad de exclusión de periodos para el cálculo del SBJ tras nacimiento de hijo/a? ¿Cuánto tiempo en promedio excluyen las mujeres? ¿Qué impacto tiene esta medida en las prestaciones recibidas?*

De quienes acceden a la pensión por vejez por carga de cuidados (7 años al cuidado directo de hijos/as, padres, madres, nietos/as, hermanos/as), *¿qué proporción son varones y mujeres?*

Sobre la compatibilidad actividad remunerada - retiro, *¿Qué proporción de mujeres y varones se suma a la posibilidad de jubilación flexible? ¿Qué características tienen estas personas (sector de actividad, vínculo funcional que dio lugar a la causal, ingresos por jubilación y por trabajo)?*

En cuanto a la implementación del suplemento solidario *¿Qué proporción de pasividades de mujeres y varones es suplementada? ¿Qué peso promedio tiene el suplemento en los ingresos por pasividades de unos y otras? ¿Qué efectos tiene en la brecha de género?*

4.3.4 Primeros resultados

A continuación, se presentan los primeros resultados desagregados por sexo de algunos de los beneficios mencionados. Cabe recordar que se trata de pocos casos aún, debido al escaso tiempo transcurrido. Esto obliga a mencionar que no se pueden establecer tendencias o comentarios en relación a estos datos.

¹² Ver Art. 300 de la Ley N°20.130

Cuadro a.

Personas que utilizaron el beneficio adicional de años de servicio por hijo en caso de discapacidad (Art. 43), por sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	% mujeres
2023	38	7	84,4
2024	169	37	82,0
2025	232	59	79,7

Nota 1: Comprende a las personas que utilizaron años de servicio adicionales por hijo con discapacidad en el cómputo jubilatorio al 31/12/2025.

Nota 2: Corresponde a altas de jubilación común (Vejez y Edad Avanzada).

Fuente: Consulta R134461 al 31/12/2025 - Prestaciones Económicas.

Cuadro b.

Compatibilidad entre trabajo y jubilación según tipo de vínculo y sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Dependientes	891	3.139	22,1
No dependientes	1853	4850	27,6

Fuente: Consultas R148284 - R284605 - R282666 - Prestaciones Económicas

Cuadro c.

Cantidad de personas que recibieron el Suplemento solidario por sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Cantidad de personas	1.693	1.589	51,6

Fuente: Elaboración AEA en base a metadata de pasividades.

Cuadro d.

Monto promedio (en pesos) de suplementos en curso de pago al mes de Dic. 2025, por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Monto promedio	12.503	11.262	11.902

Fuente: Elaboración AEA en base a metadata de pasividades

4.4 Violencia basada en género

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 Uruguay se inician en el 1995 y, tras un largo periplo, se promulga en diciembre de 2017 la Ley Nº19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género. Esta, en su artículo 6º, define diferentes formas de violencia, la más devastadora es la femicida (que supone la pérdida de la vida y graves consecuencias para las familias y en especial para los hijos e hijas de las víctimas). De acuerdo a información del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio del Interior, las mujeres víctimas de homicidio en el 2025 (periodo de enero a octubre) fueron 33, de las cuales 19 configuraron femicidios (58%).

CUADRO 3.

Total de mujeres víctimas de homicidios consumados y femicidios. Enero-octubre 2025.

Año	Mujeres víctimas de homicidio	Femicidios	Femicidios (%)
2025	33	18	55%

Fuente: Página web del Ministerio del Interior ¹³.

A fin de contribuir a mitigar las consecuencias perjudiciales de la violencia femicida, en Uruguay desde el año 2011 existen medidas de protección social para amparar a los niños, niñas y adolescentes (NNA) cuyas madres son asesinadas por Violencia Doméstica (VD). La Ley N° 18.850 establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial, junto con asistencia psicológica y cobertura de salud.

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.¹⁴ Como contraparte, la normativa exige la asistencia de los NNA a los institutos docentes, revisiones periódicas cada tres años a cargo de los servicios médicos de BPS en caso de incapacidad¹⁵ y asistencia a tratamiento psicológico determinado, autorizado y provisto (en caso de ser necesario), por BPS.

Cabe destacar que por Ley N°19.039 de diciembre de 2012, se otorga una pensión para víctimas de delitos violentos y que la Ley N°19.889 (Ley de Urgente Consideración), de julio de 2020, dio nueva redacción al artículo 3° 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...”. 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 leyes (N°19.039 y N°18.850), a partir de noviembre de 2021 los NNA tienen derecho al cobro de la pensión por delitos violentos (en caso de ser más conveniente), manteniendo el derecho a la Asignación Familiar Especial.¹⁶

De acuerdo al cuadro que sigue, los promedios anuales de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial oscilan entre 58 y 81 beneficios y las Pensiones entre 123 y 172, del 2013 al 2025.

¹³ Se trata del último dato publicado. De acuerdo a la información de la web del MIDES, corresponde a 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-interior/comunicacion/noticias/ministerio-del-interior-presento-principales-indicadores-violencia-domestica>

¹⁴ El monto de la pensión es \$16.616 a enero del 2025. La asignación es de carácter mensual, y su monto será \$2.492 (1/1/2025) y ascenderá a \$3.362 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. 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.

¹⁵ En los casos de NNA con discapacidad síquica, la misma puede acreditarse mediante certificación que al efecto expida el Registro creado por la Ley N° 13.711, de 29 de noviembre de 1968.

¹⁶ Esto implica que para los casos de Violencia doméstica donde el monto de la pensión de la Ley N°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 N°18850.

CUADRO 4.

Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones para Huérfanos por Violencia Doméstica. Promedio mensual del año, 2013 - 2025.

	Asignaciones Especiales ¹⁷	Pensiones
2013	62	123
2014	70	154
2015	71	167
2016	77	169
2017	81	172
2018	75	167
2019	74	157
2020	70	149
2021	65	140
2022	65	147
2023	63	148
2024	67	145
2025	58	144

Fuente: Banco de datos AEA-BPS.

Nota: En promedio de 2025, 21 pensionistas de las presentadas en este cuadro cobran el monto de la PDV por serles más conveniente que el derecho de PVD.

A diciembre de 2025, son 72 los niños, niñas y adolescentes beneficiarios de la Ley 18.850 o 19.039 que reciben seguimiento psicológico tras el asesinato materno en el marco de un femicidio. De ellos, 17 sostienen seguimiento evolutivo a través de los psicólogos de los Centros de Promoción Social y de Salud y de la psicóloga del Organismo que reviste en la UDAI Rivera. Otros 16 NNA reciben seguimiento psicológico a través de Ayudas Extraordinarias gestionadas en BPS. El resto de los NNA sostienen su seguimiento psicológico de acuerdo al siguiente detalle: 17 en ASSE, 14 en prestadores privados y 8 en consultas particulares.

A partir de marzo del 2022 por Resolución del Directorio del BPS, se incorporó dentro del listado de personas beneficiarias de la prestación de ayudas extraordinarias¹⁸ a los hijos de víctimas fallecidas por violencia doméstica (pensión ley N° 18.850) e hijos de víctimas de delitos violentos (pensión ley N° 19.039), de manera de facilitar la atención psicológica por esta vía en todo el país.

5. Prestaciones de salud

En este apartado se presentan las prestaciones de salud administradas e implementadas por el BPS, se incluye la afiliación mutual (SNIS), el CRENADECER, los Centros de Atención Primaria y Promoción de Salud y el Programa de Madres Adolescentes.

5.1 Afiliación mutual

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) otorga cobertura médica a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a personas trabajadoras del sector público y privado, jubiladas y pensionistas (y sus familias), por Ley N°18.211 del 2007. 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ La Ayuda extraordinaria (Ayex) es una prestación económica, no contributiva, que brinda el Banco de Previsión Social a personas con discapacidad o alteraciones en el desarrollo, destinada a contribuir a solventar el costo de Institutos de rehabilitación, equinoterapia o transporte para la persona beneficiaria o boletos de acompañantes. Los montos correspondientes a estas prestaciones son: \$ 8.237,80 (valores a enero del 2025) para instituto de rehabilitación, \$ 2.531,51 (valores a enero del 2025) para equinoterapia y \$ 3.894,20 (valores a enero del 2025) para transporte o locomoción.

La incorporación de cónyuges y concubinos se implementó de forma gradual entre 2010 y 2016, para estas personas la normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso a la cobertura médica más allá de la participación en el mercado de trabajo, lo que tiene resultados especialmente en la inclusión de mujeres al sistema:

CUADRO 5.				
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
2023	66.489	148.806	215.295	69,1
2024	66.213	145.775	211.987	68,8
2025	66.238	142.583	208.821	68,3

Fuente: banco de datos AEA-BPS.

En 2025 se registraron en promedio cerca de 209 mil personas beneficiarias, de las cuales el 68,3% fueron mujeres.

5.2 Servicio 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,
- 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 en su mayoría mujeres. En algunos servicios, es necesario realizar un abordaje con perspectiva de género. A continuación, se presenta una descripción de 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 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 2025 fueron atendidas 4.560 consultas (último dato disponible).

5.2.2 Acciones y mecanismos de apoyo a la lactancia materna

En setiembre de 2017 se promulgó la Ley Nº 19.530 por la cual se establece la obligatoriedad de Salas de Lactancia Materna. En su artículo 1º 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, así como la de las empresas. Esta temática fue objeto de análisis en el artículo Nº 64 de Comentarios de Seguridad Social¹⁹ en donde se da cuenta entre otros aspectos, de la participación del organismo en favor de la lactancia materna.

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 el asesoramiento 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 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, el BPS brinda asesoramiento a las empresas (así como centros de enseñanza), sobre condiciones óptimas para instalación de Salas y conservación de la leche materna y consejería y promoción de la lactancia materna. Se brinda apoyo a trabajadoras y estudiantes para su reintegro, talleres para trabajadoras, trabajadores y estudiantes, acciones de divulgación, información, sensibilización, orientación y seguimiento en las situaciones que lo ameritan.

Actualmente son 22 los lugares públicos y privados donde se instalaron Salas de Lactancia. Se realizó orientación y apoyo en la lactancia a 1302 mujeres trabajadoras de diferentes instituciones, además de 6 talleres con un total de 106 participantes. Por su parte el BPS cuenta con 12 Salas: 9 corresponden a Montevideo y 3 al interior del país.

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 enfrentan dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa²⁰. Los objetivos específicos son: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS²¹ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²² 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

¹⁹ <https://www.bps.gub.uy/bps/estadisticas/cuadro.jsp?cuadro=4&query=salas+de+lactancia+materna&mes=Abril+-+junio&ano=2019#filtros>

²⁰ 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.

²¹ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²² 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>

autonomía económica, física y en la toma de decisiones. Cuenta con tres tipos de beneficios: económico, social y educativo. El *económico* se refiere a una transferencia económica personal, destinada a cubrir los costos que implica la capacitación: locomoción, materiales de estudio, cuidados del hijo/a, uso de institutos de educación públicos o privados, clases de apoyo y atención ante situaciones imprevistas. El *apoyo social* está centrado en favorecer la autonomía y el desarrollo personal-social de las madres y su entorno familiar, acompañándolas en la construcción y consolidación de su proyecto de vida. El *apoyo educativo* consiste en la planificación e implementación de talleres por parte de las Trabajadoras Sociales en los que se abordan temas identificados como una necesidad de parte de las profesionales (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 usufrutuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro.

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”*²³. Las personas beneficiarias son las afiliadas a ASSE derivadas de convenios de complementariedad y beneficiarias de los programas de proximidad del MIDES²⁴.

Dentro de la Atención de los CPSS, desde 1990, 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). 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.²⁵ La cantidad de consultas vinculadas a VD atendidas en los Centros de Promoción Social y de Salud durante el año 2025 fue de 19.

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. 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

²³ Propuesta de estructura organizativa, Gerencia de Salud, aprobada por RD 44-50/2017.

²⁴ También se brinda atención odontológica a hijos/as de funcionarios/as de BPS y se realiza PAP y Colposcopia a funcionarias de BPS.

²⁵ Con respecto a las funcionarias y funcionarios del Organismo, los equipos brindan asesoramiento y orientación a quienes se encuentran en situación de violencia doméstica.

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.

En el año 2023 el registro incorporó información de personas afiliadas a las cajas paraestatales (Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, Caja Notarial y Policial) y se incluirán próximamente los sistemas de retiro (Militar y Policial), según lo establecido en la Rendición de Cuentas.

A diciembre del 2025 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 77.454, de las cuales el 95,2% son varones en tanto las personas administradas mantienen la relación inversa (siendo amplia mayoría las mujeres). Esta información se encuentra actualmente disponible para consulta de toda la población en BPS en cifras.

7. Cuidados

7.1 Servicio de Asistentes Personales

En diciembre de 2015 se aprobó por Ley N°19.353 el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia. Por Decreto 117/016 de 25 de abril de 2016 se reguló el Servicio de Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa. Consiste en el cuidado y la asistencia personal, en domicilio particular, para las actividades de la vida diaria de las personas (incluye la habilitación, el registro, la formación, la supervisión y/o el otorgamiento de un subsidio²⁶). Actualmente el acceso al Programa se prevé para personas de hasta 29 años y de 80 y más. El BPS integra este Sistema y su rol en este Programa 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. En el año 2025 las empresas que declaran vínculo funcional Asistentes Personales promedian las 5.908²⁷; en tanto la cantidad de puestos asciende a 6.144.

²⁶ 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.

²⁷ Incluye empresas con otros vínculos funcionales, como personas en subsidio transitorio pago por BPS.

7.2 Cupo cama

En el año 2001 se promulgó la Ley N° 17.292 que incorpora el concepto de soluciones habitacionales al Programa de Vivienda 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, 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.²⁸ 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).

A agosto de 2025 se encuentran haciendo uso del subsidio 864 personas, lo que representa alrededor del 10,2% de las personas usuarias del PSH. Se trata de una población feminizada y envejecida, con un 69,8% de mujeres y que aloja a un cuarto de las personas de 85 y más del Programa.²⁹

8. Grupo de Género en BPS

El Grupo de Trabajo de Género existe en el BPS desde 2007 y tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional. Su trabajo se sustenta principalmente en dos marcos normativos:

- Ley N°19.580, que establece medidas para prevenir, erradicar y reparar la violencia basada en género.
- Ley N°19.846, que promueve la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y la creación de unidades especializadas en género en los organismos del Estado.

A partir de este marco, el grupo busca integrar la **equidad de género en las decisiones y acciones del organismo**.

En 2025 se fortaleció el grupo ampliando su integración, ese año se conformó por 23 personas provenientes de distintas áreas de BPS incluyendo: Directorio, Gestión Humana, Prestaciones, Salud, Servicios Informáticos, Asesorías Técnicas y legales y Centro de Estudios. De esta forma se integra el trabajo con conocimientos y perfiles diversos de todo el organismo.

El trabajo se instrumenta a través de reuniones semanales disponiendo cada integrante de 6 horas semanales para el trabajo del grupo.

En el año 2025 el grupo participo en espacios interinstitucionales vinculados a la temática de género, entre ellos: el Consejo Nacional Consultivo en Género, Observatorio de Violencia basada en Género, mesas interinstitucionales en Montevideo e Interior y distintos subgrupos de trabajo relacionados con la temática.

Las acciones desarrolladas buscan fortalecer la prevención de la violencia basada en género, promover la equidad en el ámbito laboral, contribuir a la reparación y protección social de las víctimas, incorporar la perspectiva de género en políticas y prestaciones del BPS.

²⁸ 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.

²⁹ Para más información ver OVESS <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/prestaciones-sociales-vejez>

9. Resumen

Las líneas precedentes exponen la principal información de seguridad social del BPS en clave de género. Se recorren distintos ejes, como mercado de trabajo, prestaciones de actividad, pasividades, cuidados, violencia basada en género y servicios de salud; lo que da cuenta del amplio alcance de la seguridad social administrada por la institución.

Con respecto al mercado de trabajo formal, la evolución de los puestos cotizantes en varones y mujeres presenta algunas diferencias. Mientras los primeros crecen de manera sostenida desde el 2004 hasta el 2014 en que decrecen hasta el 2021 para retomar allí los incrementos; las mujeres crecen de manera sostenida hasta la pandemia, en que decrecen levemente, para retomar su crecimiento hasta la actualidad.

La mirada sobre sectores y situaciones específicas deja al descubierto dinámicas interesantes. Por un lado, la aportación doméstica (casi exclusivamente femenina), experimenta incrementos continuos hasta el 2019 y desciende a partir de la pandemia. Por otro, los puestos femeninos de no dependientes de Industria y Comercio presentan incrementos más marcados que los masculinos (acumulando un 137,3% con respecto al 2004). Por último, el amparo a la seguridad social de reducida dimensión económica (monotributo), ha sido más utilizado por mujeres, con una participación femenina en 2025 del 56,9% en el total. Cabe subrayar que los puestos no dependientes del sexo femenino han acumulado un crecimiento del 320% desde el 2010.

La brecha de género en las remuneraciones, analizada a partir de los puestos dependientes de la actividad privada de Industria y Comercio, muestra que ellas reciben una remuneración promedio mensual que representa alrededor del 77,1% de la que reciben ellos.

En cuanto a las licencias de maternidad y paternidad, se registra un uso similar entre ambos sexos. En relación al subsidio para cuidados se observan dos situaciones. Por una parte, su uso es casi exclusivamente femenino. Por otra, es baja la cantidad total de personas que lo utiliza frente a quienes tienen derecho. En el año 2021, a partir de la Ley Federica, se mejoraron los derechos previstos en estos subsidios pudiendo ampliarse el tiempo de amparo en determinadas circunstancias (embarazos múltiples, situaciones especiales de salud o discapacidad). El 2,58% de las solicitudes procesadas en el último año correspondieron a esta nueva Ley.

La participación femenina en el seguro de desempleo ha sido siempre del entorno a un tercio, salvo durante la pandemia que alcanza el 45%. Es dable pensar que la flexibilización de requisitos de acceso que se implementó en ese momento junto con el impacto de la crisis en sectores feminizados (salud, educación, turismo, gastronomía y comercio) facilitaron el acceso por parte de las mujeres (contribuyendo a proteger el empleo femenino).

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 u adoptado, 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 2025 la participación femenina en las altas de jubilaciones totales fue de casi el 47%, y 52% en las jubilaciones por Ley de Flexibilización. Asimismo, desde la aplicación de la Ley N°18.395 hasta el año 2025 se jubilaron 58.460 mujeres por el cómputo ficto por hijo, que de otra forma no hubieran podido hacerlo en ese momento.

Recientemente fue aprobado el Nuevo Sistema Previsional Común, que presenta algunas modificaciones pasibles de ser analizadas con enfoque de género. Cabe mencionar la posibilidad de sumar dos años de servicios por hijos en situación de discapacidad severa. Estos años no tienen tope (ni afectan el tope) y pueden ser fraccionados entre padre y madre, previo acuerdo. Otro mecanismo interesante, es la posibilidad de no considerar para el SBJ (Sueldo Básico Jubilatorio) hasta dos años del entorno del nacimiento del hijo/a. Esto no es menor si se tiene en cuenta la evidencia reciente sobre penalización salarial por maternidad en Uruguay. Asimismo, otra modificación relevante desde el enfoque de género es la creación del suplemento solidario que se aplica a las Jubilaciones y Pensiones por sobrevivencia. Por último, se crea la pensión por vejez anticipada para personas mayores de 65 años con un mínimo de 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos, padres, nietos o hermanos, que no configuren causal jubilatoria en BPS ni en ningún otro organismo previsional.

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 reparar las consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de las víctimas. En 2025 se registró un promedio de 144 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 58 de Asignación Familiar Especial. En el año 2020 la Ley de Urgente Consideración armonizó el monto del beneficio que se recibe por esta prestación al de la pensión por delitos violentos (que en algunas situaciones puede ser mayor), como resultado de ello las personas beneficiarias reciben la prestación que les es más conveniente económicamente.

En lo que respecta a salud, a partir de la vigencia del Sistema Nacional Integrado de Salud, la extensión de la cobertura médica de trabajadores, jubilados y pensionistas a personas a cargo (hijos menores de 18 años, o mayores con discapacidad, esposas/os o concubinos/as sin derecho propio), tuvo como consecuencia que muchas mujeres accedieran a la cobertura de salud sin contar con empleo formal. En diciembre de 2025 accedieron a este beneficio 208.821 personas de las cuales el 68,3% son mujeres.

A partir del año 2017 se cuenta con una Ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias (RENOA), evitando interrupciones (o dilaciones en el cobro) en caso de cambios de empleador de obligados. Para diciembre 2025 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 77.454, de las cuales el 95,2% corresponde a varones. En tanto las personas administradas mantienen la relación inversa (siendo amplia mayoría las 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. El BPS tiene el cometido de registrar a los usuarios y aspirantes del servicio, y de hacer efectivo el pago de los subsidios. En 2025 la cantidad de puestos de trabajo por este servicio asciende a 6.144. También vinculado a cuidados, 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 BPS para personas en situación de fragilidad/dependencia en uso o inscriptas y aceptadas en el Programa. Al mes de agosto de 2025, 864 personas hacían uso del servicio, de las cuales el 69,8% son mujeres.

Asimismo, durante el año 2025 se trabajó en el fortalecimiento del Grupo de Trabajo de Género logrando llevar a cabo acciones tendientes a disminuir las brechas y desigualdad.

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.

Referencias bibliográficas

- Amarante, V., Barro, P. y Colacce, M. (2024). "Patrones de uso del tiempo de varones y mujeres en Uruguay. 2007-2022". Serie Documentos de Trabajo, DT 11/2024. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- Batthyány, K y otros (2018). "Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado. Sistema de Cuidados.
- BPS. "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.
- Gallo, A. y Santos, S. "Maternidad e interrupción laboral. Una aproximación a partir de historias laborales del BPS 2014 y 2020". Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social Nº 96. Febrero 2023. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/20264/2/96.-maternidad-e-interrupcion-laboral.-una-aprox.-a-partir-de-historias-laborales-del-bps.-2014---2020.-a.gallo-y-s.santos.pdf>
- Grupo de Trabajo de Genero (2025). Informe Anual. Inédita
- Hirata, E. y Kergoat, D. (2007) "Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo", en: Cuadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.
- Salvador, S. (2022). *Informe comparativo del proceso previo a la creación del sistema integral de cuidados*. Eurosociol. Unión Europea. Nº101. https://eurosociol.eu/wp-content/uploads/2022/06/Herramienta_101-creacion-del-sistema-integral-de-cuidados.pdf
- 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, Segundo semestre 2025. Disponible en: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2025/Bolet%C3%ADn-diferencial-semester-2-2025.html>
- Ministerio del Interior. Principales Indicadores de Violencia Doméstica y de Género (Enero-Octubre 2025). Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-interior/comunicacion/noticias/ministerio-del-interior-presento-principales-indicadores-violencia-domestica>
- OVESS - Observatorio de vejez, envejecimiento y seguridad social (2025). <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/>

ANEXO

**Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en diciembre de cada año.
 2009 - 2025**

	Ley N°15.084		Ley N°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	66,5	49.078	96,2	224.628
2023	68,5	44.500	96,4	235.707
2024	70,2	39.588	96,5	241.034
2025	71,4	38.121	96,6	243.453

Nota: Valores 2025 no incluyen demanda

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