



BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

**ACCIONES CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Actualización 2019

ASESORÍA GENERAL EN SEGURIDAD SOCIAL
ASESORÍA EN POLÍTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Índice

1. Introducción	5
2. Mercado de Trabajo.....	6
2.1 Trabajo Dependiente	8
2.2 Trabajo No Dependiente.....	10
2.3 Cotizantes monotributistas.....	11
3. Subsidios de actividad	13
3.1 Subsidio por desempleo	13
3.2 Subsidio por enfermedad.....	14
3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales	15
3.4 Asignaciones Familiares	17
4. Prestaciones a pasivos.....	18
4.1 Jubilaciones	18
4.2 Aumento de montos mínimos de pasividades	21
4.3 Pensiones de sobrevivencia	22
5. Otras acciones con perspectiva de género en la protección social.....	23
5.1 Incorporación de cónyuges y concubinos/as al Sistema Nacional Integrado de Salud.....	23
5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo	24
5.3 Programa apoyo a madres adolescentes y jóvenes	25
5.5. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica	26
5.7 Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias.....	28
6. Resumen	29
Referencias bibliográficas.....	33
Anexo.....	34

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización 2019

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Febrero 2020

Resumen

Análisis de información vinculada a la Seguridad y Protección Social desde una perspectiva de género, considerando que las brechas existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres, tienen consecuencias en la seguridad social presente y futura. Se presenta evolución y estructura por sexo de datos de mercado de trabajo, prestaciones de Seguridad Social, y programas y normativas que facilitan el acceso a la Protección Social.

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

1. Introducción

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

El comportamiento que las personas presentan en el mercado de trabajo (entradas y salidas, aportación a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene sus consecuencias en el acceso a prestaciones de actividad (subsidios de desempleo, enfermedad, maternidad, etc.), de pasividad (jubilaciones y pensiones) y suficiencia de las mismas.

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

¹ *Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N° 63 primer trimestre 2019.*

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

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 escases o pobreza de tiempo para ellas.

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 uso del tiempo dedicado al trabajo no remunerado. 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 mencionadas. El estudio demuestra que para el año 2013, las mujeres reparten del total de su tiempo, un 35% al trabajo remunerado y 65% al no remunerado (dependiendo de las circunstancias personales mencionadas), mientras que los hombres lo distribuyen en 68% y 32% respectivamente. Esta pobreza de tiempo repercute entre otras cosas, en el desempeño en el mercado laboral.

A su vez, 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, pero también y especialmente en los últimos años, la normativa de seguridad social y protección social acompaña las inequidades que pueden existir 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 describe la evolución de los puestos cotizantes por sexo. Se aprecia un incremento sostenido en el total de cotizantes hasta 2014; a partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes, mientras los hombres observan un leve descenso.

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.

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

Cuadro1.

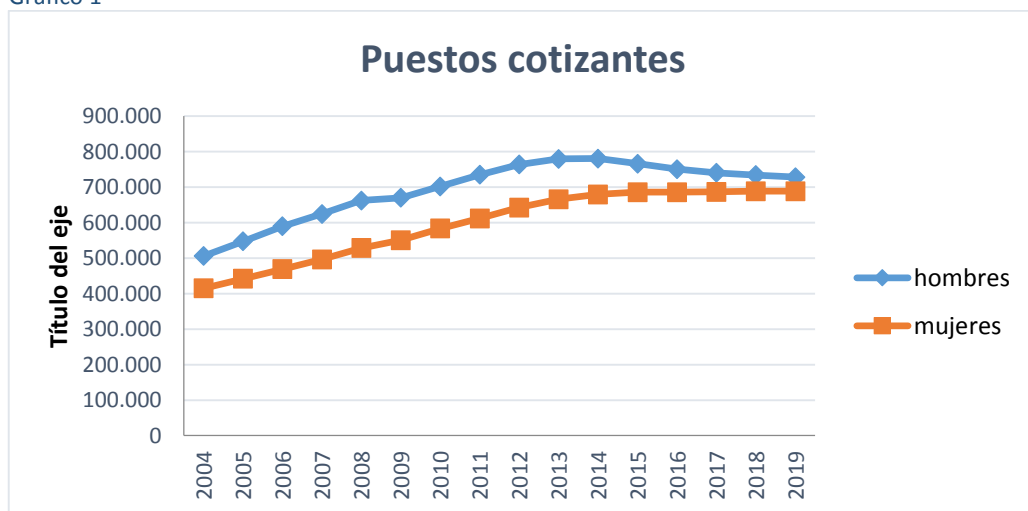
Puestos cotizantes por sexo, promedios anuales (*).

Año	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% puestos de mujeres
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45,1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44,7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44,3
2007	624.701	496.468	5,9	5,9	23,5	19,6	44,3
2008	662.395	528.585	6,0	6,5	30,9	27,4	44,4
2009	670.194	550.910	1,2	4,2	32,5	32,8	45,1
2010	702.250	583.744	4,8	6,0	38,8	40,7	45,4
2011	735.112	611.992	4,7	4,8	45,3	47,5	45,4
2012	763.997	642.587	3,9	5,0	51,0	54,8	45,7
2013	779.839	666.023	2,1	3,6	54,1	60,5	46,1
2014	780.794	679.708	0,1	2,1	54,3	63,8	46,5
2015	766.246	686.037	-1,9	0,9	51,4	65,3	47,2
2016	750.858	686.149	-2,0	0,0	48,4	65,3	47,7
2017	740.519	686.766	-1,4	0,1	46,4	65,5	48,1
2018	734.239	688.705	-0,9	0,3	45,1	65,9	48,4
2019(*)	728.558	688.587	-0,8	0,0	44,0	65,9	48,6

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS. Datos según Nomina
 Nota: Se excluye a los patronos sin remuneración.

* Datos preliminares

Gráfico 1



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

En general el promedio de los puestos cotizantes de hombres ha sido históricamente mayor que el de mujeres, lo que se acompasa con la brecha por sexo de la tasa de actividad en el Uruguay. En el año 2019 la tasa de actividad masculina redondeó el 70% y la tasa femenina el 55%.⁴

La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en tres puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 48,6% al final del período.

El incremento de períodos sucesivos de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres pero a partir del año 2008, esta situación se revierte, siendo las mujeres quienes presentan mayor incremento de puestos cotizantes. Termina el período en 2019 con un promedio anual de aproximadamente 728.500 puestos de hombres y 688.600 puestos de mujeres; lo que implica una variación acumulada, respecto del 2004, de 44% y 66% respectivamente.

2.1 Trabajo Dependiente

En el cuadro siguiente se muestran los niveles de remuneración que perciben hombres y mujeres en Industria y Comercio, con relación laboral de dependencia.

Cuadro 2.

Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio. Valores constantes Base IPC Dic. 2019.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de rem. De mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	25.355	17.935	---	---	---	---	
2005	25.733	18.501	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	27.366	19.748	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	28.697	20.625	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	30.223	21.656	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	32.011	22.928	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	33.078	23.672	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	35.029	25.139	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	37.085	26.417	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	37.978	27.333	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	39.893	28.761	5,0	5,2	57,3	60,4	72,1
2015	41.120	29.716	3,1	3,3	62,2	65,7	72,3
2016	41.748	30.615	1,5	3,0	64,7	70,7	73,3
2017	43.338	32.415	3,8	5,9	70,9	80,8	74,8
2018	43.085	32.524	-0,6	0,3	69,9	81,3	75,5
2019(*)	43.670	33.337	1,4	2,5	72,2	85,9	76,3

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

(*) Datos preliminares

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

⁴ Instituto Nacional de Estadística. Boletín Técnico Actividad, Empleo y Desempleo Anual, Cuarto Trimestre y Diciembre 2019.

En el período seleccionado se observa que la remuneración de las mujeres empleadas en Industria y Comercio representa el 73% de la remuneración de varones. En el año 2019 la remuneración promedio de mujeres dependientes de Industria y Comercio fue aproximadamente \$33.300 frente a casi \$ 43.700 correspondiente a hombres.

Con respecto a estas diferencias se debe tener en cuenta que la cantidad de horas trabajadas por hombres y mujeres no son semejantes, las mujeres presentan una menor carga horaria en el trabajo remunerado, en parte debido a la carga de TNR que se mencionó arriba.

Como forma de apoyar esta afirmación, se analizaron las horas trabajadas de asalariados privados que declaran aportar a la seguridad social en la Encuesta Continua de Hogares, a modo de aproximación a los dependientes que aportan por Industria y Comercio (ver Anexo). En los tramos de menor carga horaria semanal, las mujeres observan mayores porcentajes. Esto se cumple hasta el tramo de 21 a 30 hs. el cual representa el 29% de la carga femenina. A medida que las horas aumentan los hombres pasan a ser los protagonistas, siendo el tramo de 31 a 40 el de mayor peso para los trabajadores varones (31%).

Una aportación de especial interés dentro de la actividad privada es la referente a las trabajadoras domésticas, por emplear principalmente a mujeres. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística, el 99% de quienes se desempeñan en la rama “trabajo doméstico para los hogares” son mujeres y representan el 13% del total de mujeres ocupadas⁵.

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 trabajadores. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad⁶. En el cuadro siguiente se presenta la evolución de puestos cotizantes de la Actividad Privada y de la Afiliación Doméstica.

⁵ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 65 tercer trimestre 2019.

⁶ De acuerdo al informe de AGSS Evasión en puestos de trabajo año 2018, la evasión del sector de afiliación doméstico fue de 34,42% en el año 2018 frente a 16,14% del total de sectores de afiliación.

Cuadro 3.

Puestos dependientes de la Actividad Privada. Promedios anuales.

	Total Actividad Privada	Variación acumulada (en%)	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en Cotizantes Privados
2004	568.729	---	38.380	---	6,7
2005	631.750	11,1	40.317	5,0	6,4
2006	692.316	21,7	43.641	13,7	6,3
2007	751.761	32,2	47.171	22,9	6,3
2008	813.990	43,1	51.004	32,9	6,3
2009	837.204	47,2	54.281	41,4	6,5
2010	885.531	55,7	57.210	49,1	6,5
2011	941.636	65,6	60.717	58,2	6,4
2012	987.329	73,6	63.992	66,7	6,5
2013	1.016.632	78,8	66.006	72,0	6,5
2014	1.021.836	79,7	68.552	78,6	6,7
2015	1.010.264	77,6	71.900	87,3	7,1
2016	994.837	74,9	73.406	91,3	7,4
2017	985.460	73,3	75.610	97,0	7,7
2018	977.447	71,9	76.657	99,7	7,8
2019(*)	969.361	70,4	77.118	100,9	8,0

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

*Datos preliminares.

Los puestos cotizantes de dependientes de la actividad privada presentan en el año 2019 un incremento acumulado del 70%, llegando a la cantidad de casi 970 mil puestos. Dentro de estos cotizantes, los puestos de afiliación doméstica representan 6,8% en promedio de todo el período, alcanzando un 8% en el último año. El incremento acumulado de los puestos domésticos es de 101% al final del período y totalizan algo más de 77 mil puestos.

Con respecto a estos incrementos en la formalización de las trabajadoras domésticas ha jugado un papel fundamental la Ley de Trabajo Doméstico 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 la Ley incorpora el sector a los Consejos de Salarios, lo cual implica que el mismo pueda ejercer sus derechos de negociación.

Se trata de acciones 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.

2.2 Trabajo No Dependiente

Dentro de quienes cotizan a la seguridad social, es interesante analizar quienes lo hacen en carácter de no dependientes. El hecho de no trabajar de forma asalariada, por un lado implica el asumir distintos riesgos y responsabilidades; por otro podría existir mayor capacidad de elección en cuanto a arreglo de horarios lo que podría favorecer a las mujeres, y seguramente implica una ventana hacia una mayor autonomía.

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.

	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de mujeres no dependientes
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	58.182	32.229	---	---	---	---	35,6
2005	60.267	34.213	3,6	6,2	3,6	6,2	36,2
2006	63.940	37.070	6,1	8,4	9,9	15,0	36,7
2007	65.522	38.514	2,5	3,9	12,6	19,5	37,0
2008	67.690	40.828	3,3	6,0	16,3	26,7	37,6
2009	69.475	42.947	2,6	5,2	19,4	33,3	38,2
2010	71.134	45.085	2,4	5,0	22,3	39,9	38,8
2011	73.729	47.236	3,6	4,8	26,7	46,6	39,0
2012	76.734	49.585	4,1	5,0	31,9	53,9	39,3
2013	79.081	51.586	3,1	4,0	35,9	60,1	39,5
2014	79.961	52.173	1,1	1,1	37,4	61,9	39,5
2015	81.253	53.685	1,6	2,9	39,7	66,6	39,8
2016	81.514	54.074	0,3	0,7	40,1	67,8	39,9
2017	84.945	55.410	4,2	2,5	46,0	71,9	39,5
2018	86.747	56.120	2,1	1,3	49,1	74,1	39,3
2019(*)	87.892	57.871	1,3	3,1	51,1	79,6	39,7

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

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

* Datos preliminares

El promedio anual de puestos de hombres y mujeres no dependientes se incrementó a lo largo de todo el período. Las mujeres presentaron un crecimiento mayor que los hombres en la variación acumulada. El período finaliza con casi 87.900 puestos no dependientes de varones y casi 57.900 puestos de mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino el cual fue de 80% en el año 2019 frente a un 51% masculino. La proporción de puestos de mujeres no dependientes fue del 35,6% en 2004 y alcanzó el 39,7% en el año 2019.

2.3 Cotizantes monotributistas

El régimen de monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica, unificando los aportes al BPS y a la DGI en un solo tributo. 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 del régimen de Monotributo se encuentran el 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 tanto a hombres como a mujeres, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres ya sea como patronos o como dependientes por lo que interesa observar su evolución.

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

Cuadro 5.

Puestos cotizantes monotributistas según domicilio fiscal (meses seleccionados)

		Cantidad puestos dependientes		% de mujeres	Cantidad puestos no dependientes		% de mujeres
		hombres	mujeres		hombres	mujeres	
2010	Montevideo	133	181	57,6	2.661	3.379	55,9
	Interior	195	420	68,3	4.062	6.033	59,8
	Totales	328	601	64,7	6.723	9.412	58,3
2012	Montevideo	142	235	62,3	3.826	5.296	58,1
	Interior	282	562	66,6	5.341	7.635	58,8
	Totales	424	797	65,3	9.167	12.931	58,5
2014	Montevideo	143	226	61,2	3.522	4.877	58,1
	Interior	305	632	67,4	6.424	9.172	58,8
	Totales	448	858	65,7	9.946	14.049	58,5
2016	Montevideo	137	229	62,6	3.915	5.225	57,2
	Interior	339	619	64,6	7.717	10.886	58,5
	Totales	476	848	64,0	11.632	16.111	58,1
2018	Montevideo	140	203	59,2	4.511	5.688	55,8
	Interior	347	645	65,0	9.776	12.961	57,0
	Totales	487	848	63,5	14.287	18.649	56,6
2019	Montevideo	137	187	57,7	5041	6674	57,0
	Interior	414	672	61,9	11918	15770	57,0
	Totales	551	859	60,9	16.959	22.444	57,0

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

Nota: Los meses analizados dependen de la información proporcionada por el área (diciembre 2010 y 2012, setiembre 2014 y 2016, agosto 2018, diciembre 2019)

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2019/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	mujeres	hombres	mujeres
Montevideo	3,0	3,3	89,4	97,5
Interior	112,3	60,0	193,4	161,4
Totales	68,0	42,9	152,3	138,5

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 así como en puestos femeninos. En diciembre de 2019 los puestos correspondientes a mujeres dependientes representaron el 61% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 57%.

Considerando la variación del año 2019 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. Subsidios de actividad

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

3.1 Subsidio por desempleo

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de las altas anuales del subsidio por desempleo que se registran por año⁷.

⁷ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

Cuadro 6

Altas anuales de Seguro por Desempleo por sexo

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	13.278	22.581	37,0	63,0
2005	14.657	27.365	34,9	65,1
2006	16.004	32.298	33,1	66,9
2007	15.743	36.900	29,9	70,1
2008	18.172	42.612	29,9	70,1
2009	21.972	51.165	30,0	70,0
2010	21.605	49.771	30,3	69,7
2011	22.916	53.042	30,2	69,8
2012	28.188	63.523	30,7	69,3
2013	30.231	71.603	29,7	70,3
2014	30.343	67.227	31,1	68,9
2015	36.803	86.739	29,8	70,2
2016	40.050	82.707	32,6	67,4
2017	37.579	78.706	32,1	67,1
2018	39.679	77.556	33,8	66,2
2019	42.668	88.016	32,6	67,4

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base a Ring Prestaciones (datos sin reliquidaciones).

Se puede apreciar que las altas de subsidios por desempleo correspondientes a mujeres son aproximadamente un tercio del total en todo el período de estudio. El porcentaje comienza siendo el 37,0%, disminuye en algunos años y representa el 32,6% en 2019.

De acuerdo a la normativa para configurar causal de desempleo, los empleados con remuneración mensual deben permanecer en planilla 180 días en los 12 meses previos a configurarse la causal y los empleados jornaleros deben computar además 150 jornales trabajados⁸.

La reducida participación de mujeres en los subsidios por desempleo podría ser el resultado de varios factores. Las trabajadoras podrían experimentar una dificultad para permanecer en el mercado formal de trabajo debido a la carga de cuidados, permaneciendo en el mismo por breve tiempo lo que puede ser un obstáculo para obtener la prestación, por otra parte las características propias de los trabajos masculinos y femeninos pueden implicar rotación laboral.

3.2 Subsidio por enfermedad

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

⁸<https://www.bps.gub.uy/4802/subsidio-por-desempleo.html>

Cuadro 7

Beneficiarios anuales del Subsidio por Enfermedad por sexo (*). Promedio anual

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	4.798	3.508	57,8	42,2
2005	5.467	3.921	58,2	41,8
2006	6.162	4.551	57,5	42,5
2007	7.228	5.349	57,5	42,5
2008	7.937	5.665	58,4	41,6
2009	9.471	6.507	59,3	40,7
2010	11.048	7.590	59,3	40,7
2011	14.472	10.005	59,1	40,9
2012	18.121	12.544	59,1	40,9
2013	20.380	13.918	59,4	40,6
2014	20.627	14.068	59,5	40,5
2015	21.005	14.390	59,3	40,7
2016	19.983	13.802	59,1	40,9
2017	18.579	12.994	58,8	41,2
2018	18.477	12.701	59,3	40,7
2019	18.010	12.241	59,5	40,5

Fuente: Sistema de Información Estadística Sustantiva (IES - AGSS)

(*) No incluye accidentes de trabajo

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

Esta superioridad femenina en subsidios por enfermedad puede estar reflejando diferencias que podrían traducirse en inequidades de género. En una primera instancia, las cifras revelan que las mujeres se enferman más que los hombres. Se podría pensar en diferencias de morbilidad entre hombres y mujeres, actitudes distintas frente a prevención de enfermedades o el uso de esta prestación como forma de cubrir la necesidad de atender enfermedades de personas a cargo. En todo caso se trata de un campo a explorar.

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 trabajado⁹.

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: se establecen modificaciones al subsidio por maternidad, se instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y se regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral.

⁹ <https://www.bps.gub.uy/4774/subsidio-por-enfermedad.html>

La Ley incorpora al subsidio por maternidad¹⁰, las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las titulares de empresas unipersonales rurales. Asimismo se amplía el período de amparo de este subsidio de 12 a 14 semanas.

El subsidio por inactividad compensada incorpora (en forma gradual), licencia por paternidad que se suma a los tres días ya establecidos por ley a cargo del empleador¹¹. 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.

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/a¹². 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 también en lo que tiene que ver en el ámbito de los cuidados, ya que consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos; en este caso, tratándose de niños/as pequeños/as, ayudando a fortalecer el vínculo, en las primeras etapas de vida con sus padres.

Se presenta la evolución de las altas de maternidad, paternidad y cuidados parentales (promedio mensual de cada año), para el período 2015 a 2019. 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.

Cuadro 8

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

	Matern.(*)	Patern.(*)	Lic.Adopción Ley 17.292		Cuidados Parentales		Adop.Cuidados Ley 18.436	
			Muj.	Homb.	Muj.	Homb.	Muj.	Homb.
2015	1.377	1.144	3	2	640	8	2	0
2016	1.365	1.315	2	2	787	14	2	1
2017	1.250	1.280	2	2	759	12	1	0
2018	1.168	1.165	3	3	714	15	2	1
2019	1.082	1.118	3	2	704	12	2	0

Fuente: DW de Prestaciones (datos sin reliquidaciones)

(1) A partir de enero 2017 incluye motivo especial

(*) Incluye licencia por adopción Notarial/Bancaria

¹⁰ Este subsidio se otorgaba a las trabajadoras dependientes a la actividad privada.

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.

Los promedios mensuales del año de altas de maternidad y paternidad son similares en su magnitud y ambos presentan una tendencia a descender. Para el año 2019 tanto maternidad como paternidad rondan las 1.100 altas.

Las licencias por adopción son muy escasas así como las licencias por adopción para cuidados.

Los beneficios para cuidados otorgados muestran valores bajos, los que no se corresponden con los beneficios maternales y paternales. En el total del período se registra un promedio de alrededor de 730 altas mensuales de reducción a medio horario. De la lectura por sexo surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los padres representan solo el 2% en 2019.

A pesar de haberse promulgado una ley que intenta repartir responsabilidades en los cuidados, este resultado demuestra que pueden existir todavía múltiples factores que impiden dicha finalidad. En este sentido informes realizados en Uruguay sobre el uso de licencias parentales¹⁵ 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 el no uso por parte de los varones, se debe a que consideran que el rol de las mujeres está ligado al cuidado en los primeros meses de vida (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora).

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 Social¹⁶), 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 2018 en diciembre de cada año.

¹⁵ Batthyány y otros. 2018. Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado.

¹⁶ Los atributarios de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser atributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

Cuadro 9.

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

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

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

En diciembre de 2019 se registró un total de 62.496 generantes de acuerdo a la Ley N° 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50,0% en el año 2009, a tener un peso del 63,5% en el año 2019. Esta mayor participación es relevante ya que la Ley no asigna preferencia de cobro según sexo. Probablemente este incremento pueda estar relacionado con la mayor participación femenina en el mercado laboral, como por ejemplo hemos visto más arriba con respecto al monotributo o a la aportación doméstica.

Por Ley N° 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 95,7% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza dicha Ley al dar preferencia a la mujer para el cobro del beneficio. Por esta normativa se registró un total de 205.365 generantes en diciembre de 2019.

4. Prestaciones a pasivos

4.1 Jubilaciones

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

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

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

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 tienen un beneficio específico al poder computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2019 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 anuales totales 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

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 47,5%, lo que implica siete puntos más que el año 2007.

Estos incrementos 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 anuales de jubilaciones por Ley 18.395

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en%)	% de mujeres
2009	6.575	---	6.937	---	51,3
2010	10.388	58,0	11.442	64,9	52,4
2011	6.371	-38,7	7.736	-32,4	54,8
2012	5.694	-10,6	6960	-10,0	55,0
2013	4.395	-22,8	5.878	-15,5	57,2
2014	4.439	1,0	5.012	-14,7	53,0
2015	5.319	19,8	5.684	13,4	51,7
2016	5.205	-2,1	5.405	-4,9	50,9
2017	5.136	-1,3	5.627	4,1	52,3
2018	5.561	8,3	6.665	18,4	54,5
2019	5.786	4,0	6.983	4,8	54,7

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 de servicios computando de 1 a 5 hijos, con 36 años de servicios computando de 2 a 5 hijos, con 37 años de servicios computando de 3 a 5 hijos, a 38 años de servicios computando 4 o 5 hijos y los que accedieron a configurar causal con 39 años de servicios computando 5 hijos.

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

La participación de mujeres en el total de jubilaciones otorgadas por la Ley de flexibilización de acceso jubilatorio, pasó de ser el 51,3% en 2009 al 54,7% en 2019. Aun así, los datos muestran que esta Ley ha favorecido principalmente el acceso a las jubilaciones femeninas.

En lo referente al cómputo ficto por hijo, el mismo significó para muchas mujeres la posibilidad de acceder al beneficio jubilatorio, 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	7.030	2.762	39,3
2014	7.189	2.801	39,0
2015	8.633	3.121	36,2
2016	8.708	3.011	34,6
2017	9.045	3.246	35,9
2018	9.195	3.085	33,6
2019	10.045	3.230	32,2

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

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 por aplicación de dicho artículo que representaron 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 importante, representando en el 2019 un 32,2%, correspondiente a 3.230 jubilaciones obtenidas por esta causal.

4.2 Aumento de montos mínimos de pasividades

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

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

Los montos mínimos jubilatorios y de las pensiones de sobrevivencia están regulados por el régimen general de pasividades y el sistema de ajuste de las pasividades dispuesto por el art. 67 de la Constitución de la República. El Poder Ejecutivo haciendo uso de sus facultades legales para establecer el monto mínimo de jubilación y pensión, a partir del año 2007, dispuso el incremento gradual del mismo. Estos mínimos se aplican a las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia del BPS cuyos beneficiarios cumplen con determinados requisitos de edad.

Se presentan datos del último incremento correspondiente a un mínimo de 3 BPC¹⁷, con vigencia desde el 1° de julio de 2019.

Cuadro 13

Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo año 2019

	hombres	mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	53.669	72.232	125.901	57,4
Pens. Sobrevivencia	177	11.798	11.975	98,5
Total	53.846	84.030	137.876	60,9

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base a proceso especial RING de Prestaciones

Se observa que las mujeres representan el 57,4% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 98,5% de los pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años (concomitantemente con la mayor presencia de mujeres en esta prestación).

4.3 Pensiones de sobrevivencia

La seguridad social, como se anotó 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 N° 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.¹⁸ 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.

Por lo tanto 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 N° 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 N° 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.

¹⁷ Base de Prestaciones y Contribuciones. A partir de enero de 2019 se figó el monto en \$ 4.154.

¹⁸ Las condiciones para acceder a esta prestación son de carácter económico y de edad, haciendo diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al tope de ingresos para acceder a la pensión, siendo el tope para la viuda o concubina de \$ 173.539,04 y para el viudo o concubino de \$ 99.784,94, ambos con vigencia al 1/2019.

Los resultados los podemos observar en las variaciones de las altas de pensión por sobrevivencia de hombres y mujeres en el período 2008 a 2019.

Cuadro 14

Altas anuales de pensiones de sobrevivencia

			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

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Las altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2019 son 2.538, en tanto que las altas de mujeres son 9.074 en el mismo período.

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento bajo ciertas condiciones, las principales beneficiarias siguen siendo las mujeres. A lo largo del período, las variaciones de altas de pensiones de varones y mujeres han oscilado aumentando y disminuyendo en magnitudes moderadas. En el año 2019, las altas correspondientes a pensiones de hombres se incrementan un 10% respecto al año anterior mientras las de las mujeres se incrementaron 0,8%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución situándose en 78% en 2019, con un máximo de 83,2% en el 2010.

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

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

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)¹⁹ otorga cobertura médica obligatoria a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a trabajadores del sector público y privado y a jubilados y pensionistas. A partir del 2010, y siguiendo un cronograma gradual hasta el año 2013, se incorporan al SNS, cónyuges o concubinos/as de trabajadores/as beneficiarios/as del sistema. La cobertura se efectiviza a través de su afiliación a un prestador integral de salud al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA), abona la cuota mutual.

¹⁹ Ley 18.211 de 5/12/2007.

Esta normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso de las mujeres a la cobertura médica, en caso de no contar con un empleo formal.

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

El siguiente cuadro muestra el resultado de las incorporaciones de cónyuges y concubinos/as para meses seleccionados, desde el año 2010 a 2019.

Cuadro15

Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo- diciembre de cada año

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2010	527	102	629	16,2
2011	5.447	24.580	30.027	81,9
2012	16.301	56.671	72.972	77,7
2013	33.585	99.804	133.389	74,8
2014	50.000	134.161	184.161	72,8
2015	54.555	135.973	190.528	71,4
2016	59.472	143.295	202.767	70,7
2017	66.535	150.756	217.291	69,4
2018	67.407	150.593	218.000	69,1
2019	67.965	151.045	219.010	69,0

Fuente: Boletín Estadístico AEA (AGSS)

En diciembre del año 2019, se registraron algo más de 219.000 personas beneficiarias, de las cuales el 69 % fueron mujeres.

5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE)²⁰ del BPS, lleva adelante un programa piloto de screening del primer trimestre del embarazo. Consiste en la realización de una ecografía (Translucencia Nucal - TN) y un estudio de sangre materna.

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

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

²⁰ La Ordenanza del MSP No. 629 de octubre 2014 autoriza la incorporación de la Unidad de Medicina Embrio-fetal y Perinatal (UMEFEPE) del BPS al CRENADECER y autoriza el comienzo de las actividades de la Red Integrada de Efectores Públicos (RIEPS).

5.3 Programa apoyo a madres adolescentes y jóvenes

El Programa de Madres Adolescentes y Jóvenes²¹ está dirigido a jóvenes que por su maternidad y el contexto de vulnerabilidad del que provienen muestran grandes dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa.

El objetivo específico del Programa es: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS²² y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²³ interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado; b) Promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones tanto en la vida pública como en la privada.

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

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

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

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

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

A la fecha, 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 Colonia²⁴). Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

²¹ 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.

²² Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²³ El UCC es un programa dependiente de la Presidencia de la República que tiene como objetivo “Consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia a través de una política pública que garantice los cuidados y protección de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, para un desarrollo integral, desde una perspectiva de derechos”.

²⁴ Departamentos incorporados por R.D. 2-5/2020 del 29/01/2020.

Si bien el alcance del Programa es escaso, para las jóvenes beneficiarias significa acceder a herramientas que les permiten una inserción en el mercado laboral y de este modo superar su situación de vulnerabilidad, conseguir autonomía económica, poder reproducir su experiencia en su entorno y garantizar una vida digna para sus hijos.

5.4. Acciones y mecanismos de apoyo a la lactancia materna

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 así como la de las empresas. Esta temática fue objeto de análisis en el artículo N° 64 de Comentarios de Seguridad Social²⁵ 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. 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.

De acuerdo al informe publicado, hasta el mes de junio de 2019 son 57 los lugares públicos y privados donde se instalaron Salas de Lactancia. A la fecha de este documento, existen 10 en proceso. Por su parte el BPS cuenta con 12 Salas: 9 corresponden a Montevideo y 3 al interior del país.

5.5. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica

En el año 1995 la legislación uruguaya incorporó el delito de violencia doméstica al Código Penal con la aprobación de la Ley N° 16.707 de Seguridad Ciudadana (Art. 321 bis). En el ámbito de la prevención, en julio del año 2002, se promulgó la Ley 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. Más recientemente en diciembre de 2017 se promulgó la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género en donde se establece la violencia femicida: "Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho

²⁵ Salas de Lactancia Materna. La experiencia BPS. En Comentario de Seguridad Social N° 64.

de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.”

El Observatorio de Género de América Latina y el Caribe de CEPAL, proporciona una lista de 19 países de América Latina, el Caribe y España, donde se aporta información de cantidad y tasa (por cada 100 mujeres) de femicidios. Uruguay figura con una tasa de 1.7, guarismo que comparte con Paraguay.²⁶

El Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior²⁷, encuentra que de un total de 391 homicidios consumados en el año 2019, el 14% corresponde a motivos o circunstancias referidas a violencia intrafamiliar o circunstancias relacionadas (p. 14). Se transcribe parte de la tabla N° 13 del Observatorio.

Cuadro 16

Mujeres víctimas de homicidios consumados, según año y tipo de vínculo con el agresor Todo el país, 1° de enero al 31 de diciembre de cada año

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pareja/expareja	13	26	16	24	26	22
Familiar	12	3	8	5	8	6
Amiga/conocida	7	7	9	8	7	4
Sin relación	5	8	6	8	4	2
Vínculo desconocido*	12	6	3	10	12	13
Total	49	50	42	55	57	47

Fuente: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1° de enero al 31 de diciembre (2018-2019).

*La categoría “vínculo desconocido” corresponde a homicidios que aún no han sido aclarados.

En el período seleccionado se verifica un promedio de 50 mujeres víctimas de homicidio. En el año 2019 -si se excluyen los homicidios no esclarecidos-, se obtiene un subtotal de 34 casos de los cuales el 82% se trata de víctimas con una relación de pareja, expareja o familiar, con su victimario.

En caso de existir hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, la Ley N° 18.850 de 16/12/2011, establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial para ellos. El programa dispuesto por la Ley tiene por objetivo implementar medidas de protección social para amparar a los/as huérfanos/as, coadyuvando a mitigar consecuencias perjudiciales mediante determinadas prestaciones no contributivas.

Las personas beneficiarias reciben una pensión mensual de monto equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez y una asignación familiar especial mensual, de monto diferencial según el nivel de enseñanza y la presencia de discapacidad. En tanto se mantenga la condición de beneficiario/a, la persona queda amparada por el Seguro Nacional de Salud. Si se requiere tratamiento psicológico el mismo es costado por el BPS.

²⁶ Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>

²⁷ Último acceso 26/02/2020: https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_31_de_Diciembre_20194410.pdf

Cuadro 17

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

	Asignaciones	Pensiones	Total Beneficios
2013	63	143	206
2014	81	169	250
2015	77	182	259
2016	86	206	292
2017	86	179	265
2018	72	168	240
2019	75	164	239

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base al proceso especial RING de Prestaciones.

La cantidad de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial en diciembre de 2019 fue de 75 personas, en tanto que se registraron 164 beneficiarios/as de Pensiones por Violencia Doméstica.

5.6. Actividades para prevención de Violencia Doméstica

El BPS a través de los CPSS realiza periódicamente talleres de Autoestima y Prevención de Violencia de Género dirigidos a escolares y adolescentes, para promover vínculos no violentos en coordinación con otras instituciones así como también, talleres para adultos mayores vinculados al BPS (personas mayores que asisten a la Colonia Martín Machiñena y residentes en los complejos habitaciones del BPS). Asimismo se realizan talleres para funcionarias y funcionarios a demanda de estos.

El objetivo de los talleres para personas jóvenes y adultos mayores es promover el buen trato entre varones y mujeres. Construir equidad de género desde la auto reflexión a través de la identificación de conductas y sentimientos asociados a violencia en las relaciones entre varones y mujeres. Con adolescentes se ha enfocado específicamente sobre cómo prevenir y detectar violencia de género en el noviazgo.

En los talleres de autoestima el foco se dirige a aportar estrategias para mejorar la calidad de vida de las mujeres funcionarias y usuarias, en la construcción de una mejor imagen de sí mismas, visualizar y diseñar un proyecto personal ayudando a “ser protagonistas”.

La temática de los distintos talleres trató sobre: violencia de género, sensibilización sobre violencia en el noviazgo, género sexualidad y violencia, género y corresponsabilidad, Salud sexual y género y auto estima y género.

En 2019 participaron aproximadamente 500 personas de las cuales 240 fueron niños y niñas, 100 adolescentes, 70 funcionarios/as y 90 personas adultas mayores.

5.7 Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias

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

El 5 de enero de 2017 se promulgó la Ley N° 19.480 la cual dispone la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias con retención de haberes.

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

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

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

En el año 2018 se formaliza un convenio entre el Poder Judicial y BPS²⁸ en relación al servicio de pensiones alimenticias y a la implementación del Registro de Obligados a Pensión Alimenticia 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 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.

Se considera que la normativa tiene una perspectiva de género al tener en cuenta que las personas que están a cargo de estos menores o personas con discapacidad, son en su gran mayoría mujeres, las cuales se encontraban en una situación muy dificultosa a la hora de realizar el cobro de la pensión cuando el obligado (generalmente el hombre), cambiaba de empleador.

Desde la creación del registro en enero de 2017 hasta el 31/12/2019, BPS recibió 26.647 oficios provenientes de los juzgados intervinientes y se registraron 22.904 personas obligadas alimentarias de las cuales el 97% corresponde a varones²⁹. Asimismo se efectuaron 31.952 comunicaciones a empresas donde se verificó el alta de los obligados.

6. Resumen

En el período analizado (2004 - 2019), se observa que del total de puestos cotizantes, los de varones superan al de las mujeres, sin embargo los puestos femeninos presentan mayores incrementos, lo que permite que la brecha entre ambos sexos disminuya de forma constante.

²⁸ R.D. N° 43-10/2018 de 28/11/2018

²⁹ No necesariamente pueden corresponder la cantidad de oficios con los Obligados Alimentarios debido a diversas circunstancias como por ejemplo en el caso de que existan hijos de distintos matrimonios, que surjan modificaciones en el monto o porcentaje de las prestaciones, que la obligación recaiga en los abuelos en cuyo caso se cuentan dos obligados, etc.

Considerando el promedio de cotizantes del período analizado, el 46 % corresponden a puestos de mujeres; aun así, los puestos femeninos han tenido mayores incrementos, lo que disminuye la brecha entre ambos sexos. En el año 2019 las mujeres se incrementaron, respecto al año 2004, un 66%, habiéndose mantenido relativamente estables desde el año 2014.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 76% de la remuneración de hombres a diciembre de 2019. También en este caso las mujeres han experimentado incrementos algo superiores al de los hombres, aunque no ha sido suficiente para lograr salvar esta brecha salarial. Se debe tener en cuenta que hombres y mujeres no trabajan la misma cantidad de horas, lo que incide en la remuneración. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en 2,5% con respecto al año anterior y 86% comparado con el inicio del período.

En lo referente al total de puestos cotizantes dependientes de la actividad privada, los mismos acompañan la evolución del total de cotizantes la cual no registran incrementos en los últimos años. Sin embargo la aportación doméstica (mayoritariamente femenina), se mantiene en aumento. La Ley de Trabajo Doméstico ha jugado un papel fundamental en este sentido, permitiendo que las trabajadoras puedan hacer valer sus derechos, ser incluidas totalmente en la seguridad social y participar en los Consejos de Salarios, lo que implica ejercicio de ciudadanía y mayor autonomía económica.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, también los puestos de varones son mayoría (aproximadamente el 62% en todo el período). No obstante, si se analiza la tendencia se observa que los incrementos de no dependientes mujeres son más significativos. En el año 2019 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 80% con respecto al 2004 y 3% con respecto al año anterior.

El régimen de monotributo para actividades empresariales de reducida dimensión económica, ha sido más utilizado por mujeres. En diciembre 2019, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 60,9% como dependientes y 57% como no dependientes.

Con respecto a la participación de hombres y mujeres en los subsidios otorgados a las personas activas, las mujeres tienen escasa participación en el subsidio por desempleo (32,6% en 2019), en cambio en el subsidio por enfermedad las mujeres participan con el 59,5% en el mismo año. El subsidio por maternidad y paternidad es utilizado en forma similar por varones y mujeres; mientras que el medio horario para cuidados es utilizado en menor medida que los anteriores y principalmente por mujeres.

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

En el año 2019 los promedios mensuales de subsidios de maternidad rondaron los 1.100 al igual que los de paternidad. Las altas de subsidios para cuidados en dicho período fueron unas 700, utilizados casi exclusivamente por las madres. Estos resultados revelan que la nueva normativa no está siendo utilizada en aras de la corresponsabilidad entre varones y mujeres y que muchos comportamientos están fuertemente instalados en nuestra sociedad siendo los cuidados una tarea asumida mayoritariamente por mujeres, con consecuencias para el pleno ejercicio de derechos. Es por lo tanto esperable que este instrumento sea modificado para lograr el fin esperado.

Es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de la asignación familiar por Ley N° 15.084, ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres generantes representaron el 50,0% en el año 2009 y alcanzaron el 63,5% en diciembre de 2019. La asignación familiar del Plan de Equidad, da preferencia en el pago a la madre, esto promueve un importante incremento en el porcentaje de cobros femeninos, representando el 95,7% del total de generantes en diciembre de 2019.

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

Los resultados se pueden apreciar en la participación de la mujer en las altas de jubilaciones, alcanzando el máximo de 54,3% en el 2010 para el caso de vejez y edad avanzada y de 57,2% en el 2013 por Ley de Flexibilización. En el año 2019 la participación femenina fue de 47,5% y 54,7% respectivamente. Asimismo es importante destacar que desde la aplicación de la Ley N° 18.395 hasta el año 2019 se jubilaron 36.409 mujeres, por su artículo 14 (cómputo ficto por hijo), que de otra forma no hubieran podido hacerlo en dicho momento.

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, los mismos se han ido incrementando a partir del año 2007. En 2019 las mujeres representan el 61% de los pasivos beneficiarios con montos mínimos (correspondiendo el 57,4% a jubilados y el 98,5% a pensionistas de sobrevivencia).

La Ley N° 18.246 de Unión Concubinaria tiene importantes consecuencias en las prestaciones de Seguridad Social. Entre otras, incluye a los concubinos y concubinas como beneficiarios/as de las pensiones por viudez. Asimismo a partir del año 2010, se incorporan al SNIS los/as conyuges y concubinos/as de trabajadores/as, jubilados/as o pensionistas beneficiarios/as del sistema. En diciembre de 2019 accedieron a este beneficio 219.000 personas de las cuales el 69% son mujeres.

El Programa de apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes, que funciona en el BPS desde el año 2002, ha experimentado algunos cambios a partir del año 2013, ampliando la población objetivo, en base a la situación de vulnerabilidad socio – económica de la misma. En el año 2019 el programa ofrece 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana, Maldonado, San José y Colonia.

La pensión y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, constituyen medidas de protección social tendientes a prevenir consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de dichas víctimas. En diciembre de 2019 se registraron 164 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 75 beneficios de Asignación Familiar Especial.

A partir del año 2017 se cuenta con una Ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias. Al 2019 se registraron 22.904 obligados a pensión alimenticia de los cuales el 97% son varones.

Las acciones y normativas de seguridad social que se han venido implementando en los últimos años, algunas de las cuales se han enumerado en este trabajo, no constituyen hechos

aislados sino que son parte de políticas públicas orientadas al logro de la igualdad de género, en el entendido, que la discriminación por razones de género representa un freno al desarrollo del país así como un obstáculo al ejercicio efectivo de derechos.

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

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.
- Instituto Nacional de Estadística. Boletín Técnico Actividad, Empleo y Desempleo Anual, Cuarto Trimestre y Diciembre 2019.
- CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>
- Ministerio del Interior, División Estadísticas y Análisis Estratégicos. Observatorio Nacional sobre violencia y criminalidad. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre 2018 – 2019.
- [https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/HOMICIDIOS_CONSUMADOS - 31 de Diciembre 20194410.pdf](https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_31_de_Diciembre_20194410.pdf)

Anexo

ASALARIADOS PRIVADOS QUE APORTAN A SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, AÑO 2018

	cantidad					
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
hasta 10	3,3	8,9	6,6	853	3427	4280
de 11 a 20	10,3	28,5	21,2	2672	11042	13714
de 21 a 30	20,3	29,2	25,6	5280	11285	16565
de 31 a 40	31,0	20,1	24,5	8076	7764	15840
de 41 a 50	27,5	11,1	17,7	7160	4280	11440
de 51 a 60	3,4	0,8	1,9	893	305	1198
más de 60	4,2	1,6	2,6	1099	610	1709
TOTAL	100,0	100,0	100,0	26033	38713	64746
Promedio de hs. trabajadas por semana asalariados privados que aportan a la seguridad social						
	hombre	mujer	total			
	46,8	36,4	44,5			

Fuente: elaborado en base a ECH.

Feminicidio

América Latina, el Caribe y España (19 países): Feminicidio o femicidio, último año disponible (En números absolutos y tasas por cada 100.000 mujeres)

