



Algunas apreciaciones sobre seguridad social y género

Consideraciones previas

La valoración simbólica y los condicionamientos derivados de los lugares asignados a mujeres y varones en ámbito privado y público, configuran relaciones de subordinación y generan condiciones de desigualdad basadas en el género.

Estas desigualdades están sostenidas en la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad primaria por el mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos y otros dependientes —un trabajo cuya importancia para el funcionamiento de las economías es central pero queda invisibilizado—, limitando su tiempo y sus oportunidades de acceder a los beneficios de protección social y de alcanzar la autonomía. De este diferencial punto de partida se derivan una serie de desventajas experimentadas por las mujeres con relación a los hombres, entre ellas: una muy desigual carga de trabajo doméstico no remunerado; una marcada brecha de participación laboral; tasas de desempleo e informalidad más elevadas; discriminación salarial; desigualdades en el acceso, uso y control de los recursos productivos; y una alta incidencia de desprotección en la vejez.

Las mujeres dedicadas principalmente a los quehaceres domésticos son especialmente vulnerables a la pobreza, ya que tienen menos experiencia laboral acreditable y, en general, carecen de seguridad y protección social, o bien no son titulares de los seguros asociados. De acuerdo a datos de CEPAL, la ausencia de ingresos se agrava en caso de separación o viudez debido a que el cónyuge suele ser quien percibe la mayoría de los ingresos del hogar.

Las mujeres sin autonomía económica también son más propensas a sufrir violencia de género y a tener menos oportunidades de salir del círculo de violencia y pobreza.

La ascendencia étnico-racial es también un eje estructurante de las relaciones sociales, de los problemas de exclusión social y del desarrollo. Desde numerosos marcos internacionales y análisis académicos se reconoce que el factor étnico-racial es un organizador de los lugares sociales subordinados en las esferas productivas y reproductivas de la sociedad. Existen indicadores específicos que muestran que los ejes de género y raza se potencian para configurar específicas situaciones de exclusión socioeconómica.

Otro concepto relevante es el del empoderamiento económico de las mujeres que, impulsado por las agencias de desarrollo internacionales, busca combinar argumentos relacionados con la igualdad de género. En este sentido, el fomento del empoderamiento económico de las mujeres se entiende contribuye a la erradicación de la pobreza y al crecimiento económico inclusivo, a la vez que mejora las condiciones para la igualdad.

Kabeer (1999) define el empoderamiento como la expansión de la habilidad de las personas para



tomar decisiones estratégicas para su vida, en un contexto donde esta habilidad les estaba previamente negada. Este concepto tiene en cuenta la posibilidad de obtener ingresos propios por medio de un trabajo remunerado y de calidad (en términos del acceso a la protección social y a un nivel de ingresos adecuado) y la capacidad de agencia de las mujeres (entendida como la capacidad de participar en la toma de decisiones).

A nivel internacional Uruguay se ha comprometido a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 así como ha acordado implementar la Estrategia de Montevideo en la última Conferencia Regional de la Mujer de la CEPAL (2016). En la Estrategia de Montevideo se entiende por autonomía *“la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles”* lo que implica una visión más amplia y abarcativa que el concepto de empoderamiento económico.

Respecto de las restricciones que han impuesto frenos al empoderamiento de las mujeres, Kabeer (1999) ha realizado la siguiente clasificación: “1) la existencia de estereotipos de género que atribuyen diferentes cualidades y capacidades a mujeres y hombres; 2) la distribución de roles de género en relación con el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados; 3) la diferenciación en cuanto al tipo de tarea que los hombres y las mujeres desarrollan en el mercado laboral. “

Las mujeres se concentran en actividades vinculadas al cuidado y el servicio (empleo doméstico, enseñanza, enfermería, pediatría, secretariado y actividades administrativas), mientras que los hombres trabajan en la producción industrial y la construcción, por ejemplo. A su vez, la autora asocia estas restricciones con los Estados y los mercados, en el entendido que estas instituciones reflejan y reproducen las ideas preconcebidas acerca de la masculinidad y la femineidad como aspectos rutinarios de sus normas, procedimientos y prácticas. Por ejemplo, las normas culturales y legales establecen el acceso y control de los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología, etc.), el acceso a los canales de comercialización, la preferencia de los/las empleadores a contratar uno u otro sexo (las mujeres se perciben como un vínculo más débil con el mercado de trabajo).

Teniendo en cuenta la normativa nacional vigente, es preciso recordar la ley N° 19.846 sancionada en diciembre el 19/12/19: “Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.”

En su Art. 2 establece el Derecho a la igualdad entre mujeres y varones: *“Las mujeres y los varones son iguales en dignidad y derechos entre sí. Queda prohibida toda forma de discriminación en base al género y se considerará nula toda disposición en contrario.”* El Art. 3 define la Discriminación hacia las mujeres: *“Constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y mujeres.”*



Algunos problemas en la seguridad social de cara a la reforma

1) El derecho al cuidado es responsabilidad de la sociedad en su conjunto

Las prestaciones de seguridad social deben incluir respuestas a la población a ser cuidada; las formas serán a partir de prestaciones de licencias, prestaciones especiales o bonificaciones para servicios concretos, dependiendo en cada caso. La búsqueda de estas respuestas será parte de un cambio profundo y necesario en la distribución de la carga de trabajo no remunerado realizado históricamente por las mujeres.

Las opciones de beneficios de cuidados para las personas en situación de actividad favorecen el ingreso y el mantenimiento de las mujeres al mercado de trabajo y permitirá integrar la mayor cantidad posible de personas que aporten al sistema. Esto se funda en la ley 19353 de 27/11 2015. en el literal f habla de propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador.

2) Menores cotizaciones de las mujeres

Un aspecto importante es la menor cotización de mujeres frente a los varones, mecanismo por el que las primeras terminan percibiendo jubilaciones de menor monto que los segundos. Las diferencias en la cotización a la baja se dan, en general, en la etapa reproductiva o de cuidados de sus hijas/os.

El incremento en períodos sucesivos de puestos cotizantes 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. Termina el período en 2018 con un promedio anual de 734.156 puestos cotizantes hombres y 688.647 puestos cotizantes de mujeres; lo que implica una variación acumulada, respecto del 2004, de 45,1% y 65,9% respectivamente.

Otro aspecto que incide en el monto de las jubilaciones de las mujeres es que aceptan trabajos por menor cantidad de horas o a tiempo parcial para poder realizar trabajo doméstico no remunerado o cuidados de dependientes que siguen mayoritariamente su órbita. Al tener una menor cotización durante su etapa activa laboral, perciben luego una menor jubilación.

3) Brecha en las jubilaciones

Haciendo un análisis de las desigualdades de las mujeres en el mercado laboral y la brecha salarial entre hombres y mujeres esto se traslada y se agudiza en el momento de la jubilación, ya que perciben menores salarios mientras trabajan. Asimismo, mientras que en los sistema de reparto no hay diferencias en el cálculo de las jubilaciones, en los sistema de ahorro previo, hoy sistema vigente en Uruguay el cálculo se hace teniendo en cuenta las tablas de expectativas de vida impactando directamente en los montos que perciben las mujeres.

Al tener más años de sobrevivencia que los varones, y al no considerarse que su salario ha sido



menor durante toda su historia laboral, las jubilaciones terminan siendo sustantivamente más bajas. En este caso podría aplicarse una medida de acción positiva de carácter temporal para garantizar la igualdad real entre varones y mujeres.

4) Edad de retiro y bonificaciones por hijo/a

Resulta central el vigente reconocimiento de años por hijo, este beneficio se ha constituido en un mecanismo de acción afirmativa que busca compensar interrupciones en la vida laboral y ha tenido un impacto beneficioso en la calidad de vida de las mujeres.

5) Trabajadoras domésticas

Respecto a las trabajadoras domésticas, si bien desde el año 2006 existe la obligatoriedad de la formalización (por Ley N° 18.065), esto no siempre se cumple: hay un alto porcentaje que está por fuera del registro formal y esto se acentúa más aún para las mujeres afrodescendientes.

Una de cada cuatro mujeres afrodescendientes se dedican al trabajo doméstico. Esta situación y el bajo nivel de formalización en el rubro hace que muchas de ellas no puedan jubilarse porque no están registradas en el BPS desde el comienzo de su actividad laboral. En este panorama, hasta edades muy avanzadas deben seguir realizando un trabajo que requiere esfuerzo físico, y en algunos casos pueden volver a ser discriminadas por quienes contratan, porque seguramente prefieran una persona más joven y más rápida.

6) Registro de Deudores de pensiones alimenticias

Por Ley N° 19.480 se creó el Registro de personas obligadas al pago de pensiones alimenticias con retención de haberes (RENOA) Este registro es mantenido y gestionado por BPS con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la comunicación de la orden de retención a las empresas donde el obligado alimentario esté registrado como dependiente, titular o socio.

La competencia del BPS en el RENOA es notificar a las empresas acerca de los oficios judiciales que le llegan a través del Poder Judicial y comunicarle a éste los cambios registrados en la actividad de un obligado alimentario inscripto. Sería importante cuidar y profundizar la respuesta del RENOA para avanzar según lo propuesto en la Ley de Presupuesto sobre las cajas paraestatales.



Mónica Bottero

Directora Instituto Nacional de las Mujeres

Ministerio de Desarrollo Social