

**MEMO Reunión entre Agrupaciones Profesionales
sobre la Reforma de la Seguridad Social, desde un enfoque de género**

31/05/2021 - 17hs (vía Zoom)

PARTICIPARON:

Sociedad de Arquitectos del Uruguay (SAU): Natalia Brener (presidenta), Por Comisión de Equidad y Género SAU: María Amado, Mariana Añón, Carla Di Stasio, Gabriela Saravia, Silvia Stawski, Alma Varela
Sindicato Médico del Uruguay (SMU): Irene Petit, Alicia Esquivel (fuera de horario)
Asociación Odontológica del Uruguay (AOU): Laura Paz Arrarte, Aida Wodowoz
Asociación Obstétrica del Uruguay (AOU): Alicia Lagos Suárez (presidenta), Silvia Portugal
AOU (Incidencia política): Gissell Colman (se retiró), Ana Lía Ramos
Asociación de Nurses del Uruguay: Mirta Patiño
Asociación Uruguaya de Antropología (AUAS): Aurora Defago

Se realiza reunión virtual entre distintas agrupaciones profesionales convocada por la Comisión de Equidad y Género de la SAU (CEG), a efectos de presentar inquietudes sobre cuestiones de género en relación a la Reforma de la Seguridad Social que se encuentra en proceso, e intercambiar en relación a las mismas.

Dichas inquietudes fueron recientemente presentadas (31/5/2021) por la CES-SAU en Audiencia virtual ante la Comisión de Expertos en Seguridad Social que actualmente elabora un informe en relación a la mencionada Reforma para elevar al Poder Ejecutivo, prevista para primeros días de agosto del corriente.

Como antecedente, la CEG-SAU sondeó la propuesta de reforma elaborada por la CJPPU, enfocando los temas que se proponen incorporar a la Reforma en relación a la equidad de género, y se comparó con otros organismos de seguridad social en Uruguay. Principalmente, CEG-SAU se centró en aquellos aspectos que pueden colaborar a revertir la llamada “penalización por maternidad”. De manera inicial se exploraron otros aspectos más amplios tendientes a la equidad de género del sistema.

A. INQUIETUDES DE PARTIDA

Algunas de las inquietudes de partida de CEG-SAU refieren a:

- **Cuidados y Reproducción.** Actualmente las familias con hijos que apostamos al ejercicio libre de la profesión debemos optar por la carrera profesional o la crianza y el trabajo doméstico no remunerado (impide ingresos y acceso a la protección social). Esto recae principalmente en las mujeres por la existencia de estereotipos y roles sociales diferentes asignados a hombres y mujeres. Las mujeres o bien declaran no ejercicio en ese período o se mantienen en las categorías más bajas por períodos prolongados debido a que también existe una brecha salarial entre igual trabajo y diferente sexo.
- **Coyuntura pandémica.** Actualmente la Pandemia ha puesto al descubierto la crisis del sistema de cuidados, donde las mujeres hemos debido en muchos casos disminuir el tiempo dedicado al trabajo para asumir el cuidado de nuestros hijos frente al cierre de las escuelas y colegios, se han aumentado las tareas domésticas y las tareas invisibles que realizamos a diario.
- **Jubilación.** Todo esto perjudica nuestras condiciones a la hora de la jubilación ya que o bien las mujeres llegan a la edad con categorías más bajas, o al percibir menores ingresos por el mismo trabajo las jubilaciones tienden a ser menores que las de los hombres.

En relación a lo expresado, se detallan algunos datos al respecto

- La tendencia mundial en que entre 4 y 6 mujeres de 10 abandonan su carrera profesional para dedicarse a la crianza, impidiéndole trabajar y no decidir libremente en función de sus capacidades o estudios realizados y la necesidad del empoderamiento a la hora de tomar decisiones. Nos encontramos recabando la información que verifique estos datos a nivel nacional.
- Según informa¹ CEPAL y ONU Mujeres (2020) las mujeres experimentan una reducción del 42% de su salario mensual en comparación con mujeres con características similares que no tuvieron hijos (en base a datos de BPS)
- Según el informe de la CJPPU a fines de 2019 el 60,3% de de los afiliados activos son mujeres, sin embargo el 38,0 % aporta mientras que en el caso de los hombres el 47,5% aporta. Con respecto a los jubilados el 42 % son mujeres y el 58% son hombres. Además los hombres se jubilan por causal común en promedio con dos años más de aportes que las mujeres.
- Según UNICEF (2020)² las licencias para cuidados y lactancia del recién nacido, aumentan la probabilidad de amamantar y, en consecuencia mejoran la salud de los niños; pueden reducir el estrés de las madres, mejoran el bienestar de las familias (garantizan el mantenimiento de los ingresos de los progenitores durante el período de ausencia del trabajo), pueden tener impactos significativos en términos de desarrollo cognitivo y apego seguro; son importantes para progenitores de cara a la igualdad de género y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

Alguno de los posibles efectos de acciones afirmativas que consideren estas cuestiones de género son:

- **Efectos secundarios a nivel social.** La ausencia de medidas de apoyo a la natalidad repercute especialmente en las mujeres sobre las que recae el peso de crianza, puede incidir en la baja de nacimientos, y genera una disminución general de los aportes. Frente a esto, consideramos que las acciones vinculadas al apoyo a los núcleos familiares con el fin de fomentar la natalidad deben ser prioridad en el nuevo sistema, y al mismo tiempo contribuyen a equilibrar la situación desventajosa en la que se encuentran las mujeres.
- **Promover la equidad entre géneros y equidad entre “cajas”.** Se entiende que se debe transitar el camino hacia la equidad entre mujeres y hombres tanto en aspectos laborales, prestaciones sociales vinculadas como en la corresponsabilidad de cuidados. Al mismo tiempo se considera que se debe avanzar en equiparar las prestaciones que reciben las mujeres en Uruguay, ya que actualmente existen grandes diferencias (apoyos, beneficios, consideraciones, etc) según el organismo de seguridad social en que se encuentren comprendidas.

B. PROPUESTAS INICIALES

A continuación se exponen propuestas iniciales realizadas por la CES-SAU, sobre temas pasibles de consideración en la reforma de la seguridad social que involucra a la CJPPU

I. Equiparar a las prestaciones sociales que tienen otras uruguayas:

1. Bonificaciones por hijo. Esto tendría un impacto beneficioso en los aportes de las mujeres ya que muchas veces se interrumpe el trabajo al momento de la maternidad. Teniendo en cuenta que la edad promedio de jubilación de las profesionales mujeres es casi 2 años menos que los hombres.
2. Incorporar la licencia por paternidad. En el entendido que debe avanzarse hacia la corresponsabilidad de cuidados, como ya prevé BPS, además del rol del Estado en esos cuidados
3. Subsidio por maternidad/paternidad con subsidios efectivos y la posibilidad de elegir cual de los cuidadores hará uso de esas prestaciones o asumir la corresponsabilidad en los cuidados y en las prestaciones. Actualmente se otorga $\frac{2}{3}$ de la jubilación por incapacidad al momento (está

¹ <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45792-brechas-genero-ingresos-laborales-uruguay>

² https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

propuesto que sea 100% de dicha jubilación), mientras que en BPS es el 100% del promedio de las retribuciones de los últimos 6 meses. Se entiende necesario extender el beneficio considerando el 100% del sueldo ficto correspondiente a la categoría.

Asimismo no se accede al subsidio si no se tuvo aporte un mínimo de 6 meses previos, mientras que en BPS el beneficio es inmediato.

4. Apoyo a cuidados del recién nacido/lactancia. Actualmente existen apoyos a uruguayas durante el período de lactancia. Subsidio para cuidados del recién nacido (medio horario), que BPS aplica para padre/madre según Ley 19.161. Horario de actividad laboral reducido luego de la licencia maternal y hasta los 6 meses de vida del niño. A esto se suma (en privados) la posibilidad de extender hasta el año y a posteriori de ese período las dos medias horas de reducción de la jornada laboral para lactancia, hasta la finalización de la misma.
Se entiende corresponde incorporar en el marco de la CJPPU un subsidio en período de lactancia de al menos 6 meses, equivalente a medio horario según sueldo ficto. Evaluar asimismo la posibilidad de incorporar los apoyos existentes de medio horario al período de un año y el equivalente a las dos medias horas mientras dure el periodo de lactancia.
5. Tiempo de la licencia maternal. Dicha licencia actualmente en CJPPU es 90 días, mientras que en BPS son 98 días. Se entiende que corresponde ampliar los plazos al menos a 98 días. Cabe recalcar que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece al menos 14 semanas (98 días)³ de licencia de maternidad, y recomienda que la duración de la misma se procure extender a 18 semanas⁴, por lo menos.

II. Otras innovaciones que CEG-SAU entiende pueden incluirse:

1. Poder optar por una cuota subsidiada en caso de maternidad. A modo de ejemplo volver a la categoría 1 durante el primer año de vida de los hijos y que no se consideren dentro de la carrera de categorías, esto implicaría que no se deba interrumpir los aportes, generando así mayores ingresos a la CJPPU; ya que en estos casos la mayoría opta por declarar no ejercicio hasta poder reinsertarse en el mercado laboral.
2. Permitir elegir categoría. Considerar la realidad de las mujeres de poder seleccionar la elección de categoría (o bajar categoría) como alternativa a la opción de no ejercicio
3. Aportes a la seguridad social considerados como “derechos compartidos”. Reconocer los aportes realizados durante el período que exista un vínculo de pareja reconocido por ley, como aportes compartidos por ambos cónyuges.

C. SÍNTESIS DEL INTERCAMBIO DE LA REUNIÓN ENTRE AGRUPACIONES del 31/5/2021:

Se realiza un intercambio entre los puntos presentados por la CES-SAU, y se define que cada colectivo pueda trabajar estos u otros puntos a la interna de sus agrupaciones, para volver a realizar un nuevo encuentro entre agrupaciones en dos semanas (**fecha viernes 11/6 a las 16hs vía Zoom**).

El objetivo es poder elaborar un documento común a remitir al CESS previo a fin de junio para su consideración en el marco del estudio de Reforma de Seguridad Social que dicha Comisión está elaborando.

Asimismo, cada Agrupación se compromete a procurar contactar y difundir entre otras agrupaciones cercanas que puedan compartir estas inquietudes, para acercarlas al intercambio que se está generando entre los colectivos, ampliando a la participación plural entre colegas profesionales.

³ Organización Internacional del Trabajo. C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Art.4 inc 1) En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

⁴ Organización Internacional del Trabajo. C191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) Art.1 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191