

Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica



En colaboración con:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



Cooperación
Española



Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Para cualquier consulta, póngase en contacto con la secretaría general de OISS: (34) 91 561 17 47 / 91 561 19 55

Direcciones corporativas de contacto:

- Página web: www.oiss.org
- Correo electrónico: sec.general@oiss.org

ISBN

978-84-09-09319-9

Las opiniones vertidas en esta publicación no reflejan necesariamente la opinión de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social **OISS** y son responsabilidad exclusiva de sus autoras.

Con el apoyo de:

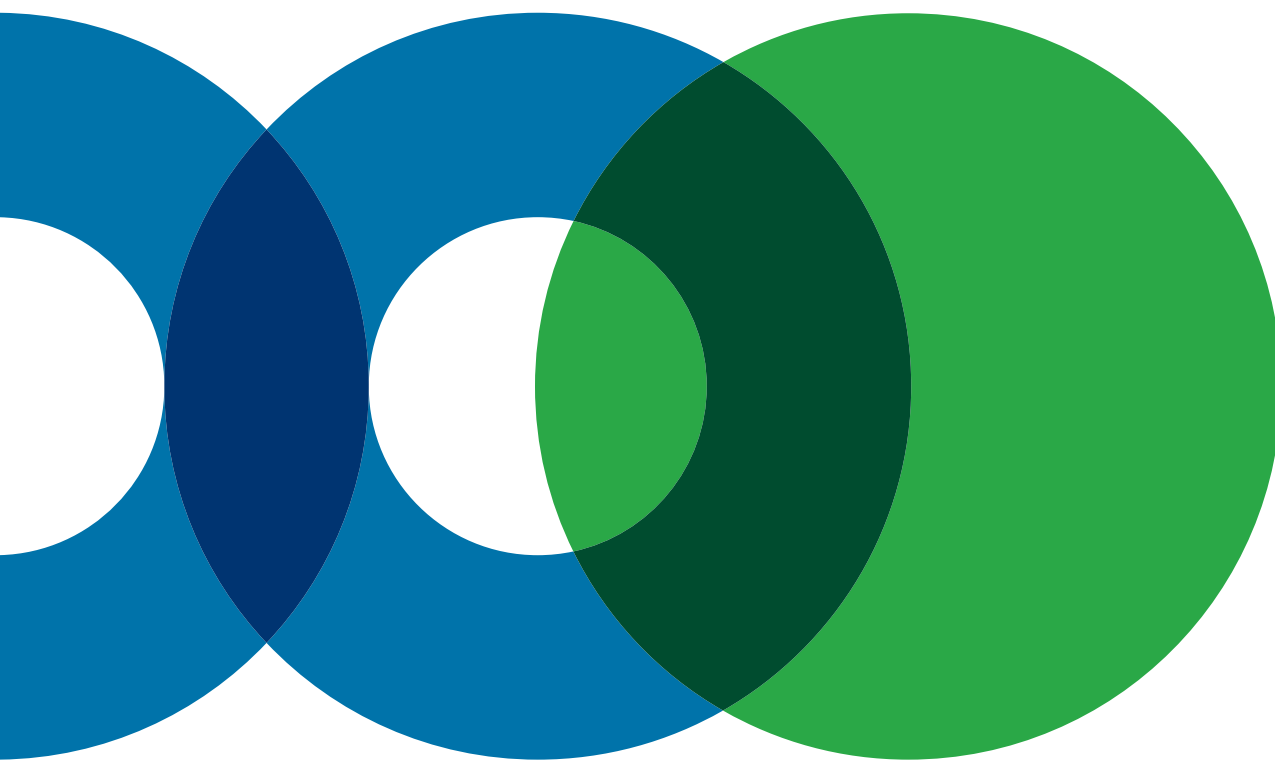
Agencia Española de Cooperación Internacional
para el Desarrollo (AECID)

Publicación gratuita. Prohibida su venta.



Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica

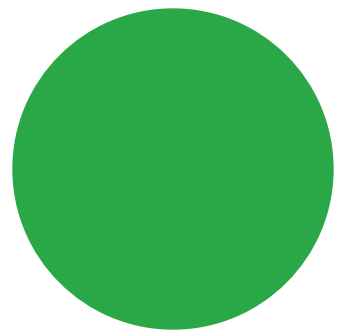
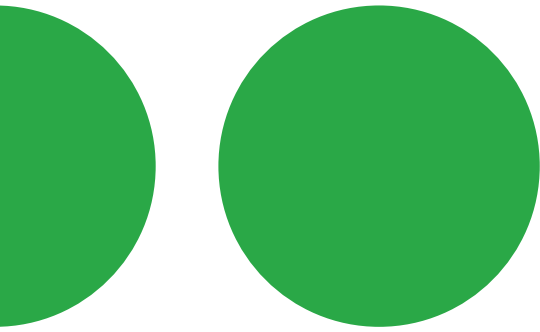
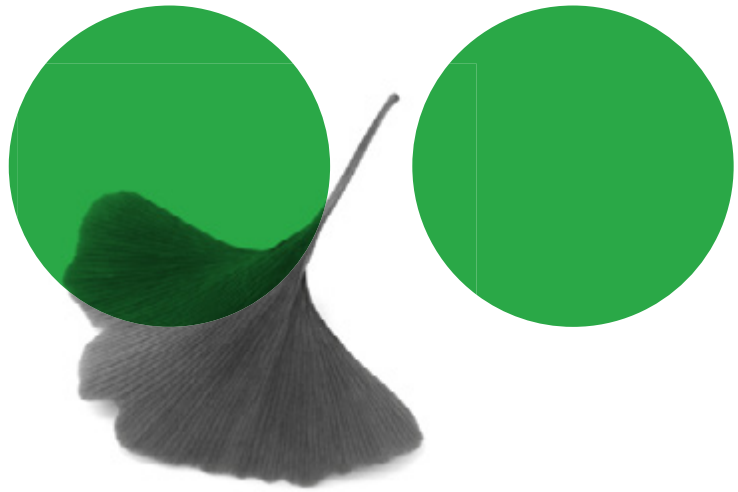
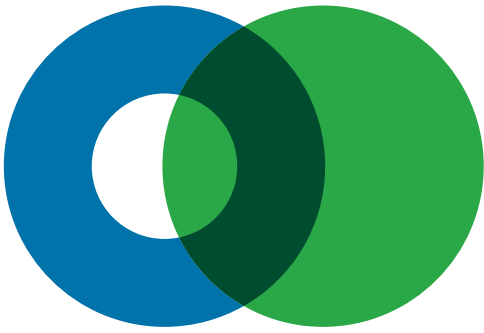
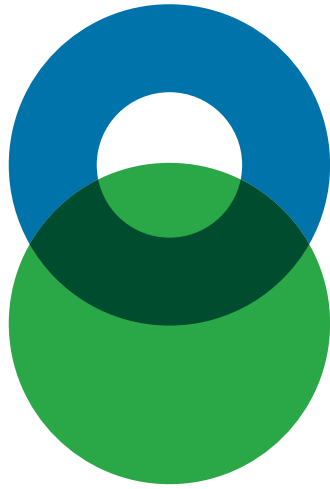
Flavia Marco Navarro ^(Coord.) / Claudia Giacometti / Tebelia Huertas / Laura Pautassi



Siglas

00

AFAP	Administradora de Fondos de Ahorro Previsional.
APS	Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros, Bolivia.
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones.
BADEHOG	Banco de Datos de Encuestas de Hogares.
BPC	Base de Prestaciones y Contribuciones.
BPS	Banco de Previsión Social, Uruguay.
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica, Chile.
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
DGI	Dirección General de Impuestos.
EAES	Encuesta Anual de Estructura Salarial.
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística.
IBGE	Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas.
ILOSTAT	Base de Indicadores Laborales OIT.
INE	Instituto Nacional de Estadísticas, Bolivia.
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas, Ecuador.
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social, Brasil.
NU	Naciones Unidas.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PNAD	Encuesta Nacional a los Hogares de Brasil <small>(sigla oficial por su denominación en portugués)</small>
UDAPE	Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas, Estado Plurinacional de Bolivia.



Prólogo

Las tareas de cuidado, entendidas como aquellas que se realizan para satisfacer las necesidades de otras personas -especialmente menores y personas en situación de dependencia-, son esenciales para el mantenimiento de la vida y para el funcionamiento de nuestras sociedades.

No obstante, pese a su importancia vital, la responsabilidad de realizar estas tareas sigue recayendo casi en exclusividad en las mujeres. No solo se trata de una actividad generalmente no remunerada, sino que profundiza en la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por cuanto las mujeres con responsabilidades de cuidado, entre otros, tienen más interrupciones de su carrera profesional y menor densidad de cotizaciones, lo que supone un menor acceso a sistemas de pensiones contributivos y por cuantías inferiores.

El desarrollo de servicios públicos de cuidado a menores y personas en situación de dependencia o el reparto equitativo de las tareas entre hombres y mujeres son algunas de las medidas que contribuirían a paliar esta situación, redistribuyendo más equitativamente la carga entre los cuatro agentes clave -Estado, mercado, familia y comunidad-.

Como parte de las actuaciones necesarias en el ámbito de las políticas públicas, destaca el reto de adaptar los sistemas de Seguridad Social -diseñados esencialmente en el s. XIX para dar respuesta a las necesidades de la familia tradicional del momento- para dar encaje a las tareas de cuidado.

Varios países iberoamericanos han comenzado a abordar esta problemática y han desarrollado mecanismos para compensar la realización de tareas de cuidado. Bonos por hijo/a, complementos por maternidad o regímenes especiales para el trabajo no remunerado del hogar, son algunos de los sistemas creados para ayudar a subsanar el menoscabo que suponen para las mujeres las tareas de cuidado en los sistemas de protección social.

Para conocer el alcance de estas medidas, sus efectos y los aprendizajes que pueden extraerse de su aplicación, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) impulsó la elaboración de este trabajo, con el objetivo de servir de referencia tanto para aquellos países que ya aplican estas medidas como para los que valoran la posibilidad de implementarlas.

Este estudio completa los tres elaborados previamente sobre la equidad de género en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica y se enmarca en el "Programa para la equidad de género en los sistemas de protección social", que la OISS coordina desde 2014.

Forman parte de este programa, igualmente, diversas acciones formativas presenciales y a distancia en las que han participado más de 1.000 representantes de instituciones de protección social de los 21 países iberoamericanos, boletines informativos, dos Encuentros de Alto Nivel y tres Encuentros Iberoamericanos sobre este tema, y el premio iberoamericano "Mujer y protección social". Todo ello con el objetivo de situar la equidad de género en la agenda política de la región, labor que la OISS va a seguir promoviendo en el futuro para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Gina Magnolia Riaño Barón
Secretaria General



Introducción

Hablar de cuidado y Seguridad Social es hablar de desigualdades entre mujeres y varones y del androcentrismo que históricamente ha primado en las políticas sociales, la previsión social, el derecho y el Estado.

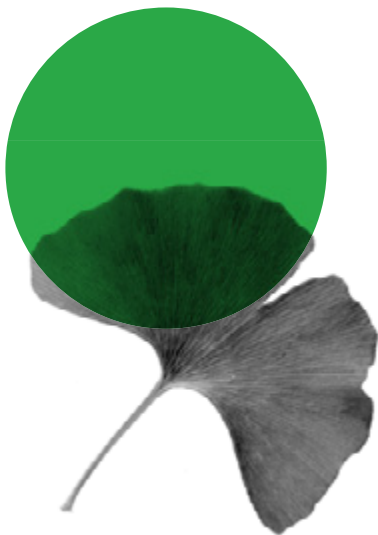
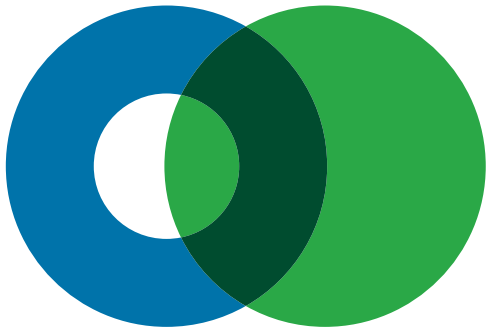
Parte de este androcentrismo es no compensar el aporte del cuidado no remunerado realizado predominantemente por mujeres a los sistemas de Seguridad Social en todos los países, ya que si las mujeres no asumieran el cuidado de las personas dependientes el Estado tendría que hacerlo. Entonces, las mujeres están subsidiando a las políticas sociales y a los Estados. Es por ello que en la Seguridad Social debiera materializarse el reconocimiento y la compensación del cuidado no remunerado y su impacto en las trayectorias laborales de las mujeres.

En el presente estudio se optó por hablar de medidas o mecanismos de **compensación**, en el entendido de que el ideal es que se compense, se les retribuya en alguna medida a las mujeres por su dedicación al cuidado no remunerado. Compensar según la Real Academia de la Lengua Española significa *“Dar algo o hacer un beneficio a alguien en resarcimiento del daño”* y *“Ser suficiente para que alguien considere bien empleado su esfuerzo”*. Por su parte, **reconocer**, además de sus acepciones relativas a las identidades, significa: *“Agradecer un beneficio o un favor recibidos”* o *“Admitir o aceptar que alguien o algo tiene determinada cualidad o condición”*.

La compensación del cuidado en los sistemas de Seguridad Social es entonces un imperativo de justicia porque las mujeres subsidian a los Estados, pero también porque su dedicación al trabajo no remunerado perjudica su trayectoria laboral y con ello su trayectoria previsional.

No obstante, la persistencia de esta relación paradójica entre cuidado y Seguridad Social puede apreciarse cierta evolución. A pesar de que en muchos casos se sigue castigando a las mujeres en los sistemas previsionales por su dedicación al cuidado, hay un incipiente reconocimiento de este trabajo no remunerado, con diversas manifestaciones de compensación o retribución en países de América Latina.

En efecto, hay esfuerzos deliberados para revertir la desigualdad de género en los sistemas de pensiones con instrumentos que tratan de reconocer o compensar en alguna medida el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres. Estos mecanismos tienen más trayectoria en Europa y son bastante nuevos en América Latina.



En este contexto, el presente estudio analizará el impacto de estas medidas en la situación de las mujeres en los sistemas de pensiones de 6 países iberoamericanos: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España y Uruguay. Una primera aclaración pertinente es los mecanismos de compensación no pueden analizarse aisladamente, sino que tienen que estudiarse en su interacción con el diseño del sistema de pensiones en que se insertan. En consecuencia, cabe aclarar que dado que los países abordados cuentan con sistemas con distintos diseños no caben comparaciones en estricto rigor, sí se pudieron extraer lecciones sobre ellos.

La selección de los casos de estudio obedeció a que son estos países los que en Iberoamérica cuentan con medidas o regímenes específicos destinados a compensar el trabajo de cuidado no remunerado.

El estudio consta de cinco capítulos. El capítulo inicial, contempla el marco teórico, con las elaboraciones conceptuales en torno al cuidado que se ha desarrollado en Iberoamérica, para luego profundizar en las relaciones entre cuidado y Seguridad Social desde un enfoque de derechos y terminar con una síntesis de la evidencia empírica sobre el uso del tiempo en los países seleccionados en este estudio. Además, se aborda el tratamiento del cuidado en los acuerdos y directivas de la Unión Europea.

Un segundo capítulo¹ presenta un completo panorama, desde las cifras, de la situación en los países abordados en materia previsional. Para ello, se acude a una visión comparada de los escenarios demográficos, los mercados laborales y los sistemas de pensiones en base a datos comparados procedentes de bases armonizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente se aborda cada uno de los países estudiados, exponiendo estadísticas de:

- A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo.
- B. Las características de la ocupación.
- C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistemas de pensiones.
- D. Brechas de género en el acceso y en los montos de las prestaciones.

Este abordaje, más bien descriptivo, pero muy detallado, acude a procesamientos propios en la mayoría de los casos y en otros se utilizan indicadores elaborados por los países y publicados de manera oficial. Los procesamientos propios corresponden a datos de las Encuestas de Hogares y a Registros Administrativos de los organismos nacionales de Seguridad Social de los países.

El capítulo III describe y analiza el diseño los sistemas de pensiones abordados y posteriormente se centra en los mecanismos de compensación del cuidado no remunerado. El capítulo IV analiza la influencia del cuidado en la situación previsional, mostrando alarmante evidencia, que se repite en varios de los casos estudiados, por ejemplo, la relación inversamente proporcional entre el número de hijos e hijas y la proporción de mujeres cotizantes. A continuación, se analiza el impacto de las medidas compensatorias que puede calificarse en todos los casos de positivo, pero mientras en algunos hace la diferencia en la situación de las mujeres en otros es poco significativo.

Por último, el capítulo V presenta las conclusiones y propuestas, presentando para ello una síntesis de los hallazgos de cada capítulo del estudio.

¹ En el procesamiento de datos presentados en los capítulos II y IV colaboraron **Juan Pablo Hedo** y **Rosario Criscuolo**.

Índice

00

Capítulo I

Marco teórico: El derecho al cuidado y su relación con la Seguridad Social	16
A. Elaboraciones teóricas en torno al cuidado en Iberoamérica	18
B. El cuidado en la Unión Europea	25
C. La relación entre cuidado y Seguridad Social	28
D. La evidencia empírica en torno al uso de tiempo	31

Capítulo II

Sistemas previsionales basados en el empleo: una mirada desde las cifras	36
I. Los contextos demográficos: más que escenarios, factores intervinientes	36
II. El mercado del trabajo remunerado	40
III. La situación de las mujeres en los sistemas de pensiones	43
IV. Estado Plurinacional de Bolivia	47
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	47
B. Las características de la ocupación	53
C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistemas de pensiones	56
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	59
V. Brasil	70
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	71
B. Las características de la ocupación	77
C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistemas de pensiones	78
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	86
VI. Chile	103
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	104
B. Las características de la ocupación	106
C. Brechas de género en el acceso y el aporte al sistemas de pensiones	114
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	118
VII. Ecuador	133
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	133
B. Las características de la ocupación	137
C. Brechas de género en el acceso y en el aporte al sistema de pensiones	140
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	146

VIII. España	151
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	151
B. Las características de la ocupación	155
C. Brechas de género en el acceso y en el aporte al sistema de pensiones	161
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	167
IX. Uruguay	170
A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo	170
B. Las características de la ocupación	172
C. Brechas de género en el acceso y en el aporte al sistema de pensiones	176
D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones	185
Capítulo III	
El diseño de los sistemas de pensiones y sus mecanismos de reconocimiento del cuidado	188
I. Caracterización de los sistemas de pensiones de los países abordados	189
A. Estado Plurinacional de Bolivia	192
B. Brasil	194
C. Chile	196
D. Ecuador	197
E. España	199
F. Uruguay	202
II. Compensación o reconocimiento del cuidado en los sistemas de pensiones analizados	203
A. Estado Plurinacional de Bolivia	203
B. Brasil	204
C. Chile	205
D. Ecuador	205
E. España	207
F. Uruguay	210
III. A manera de cierre	211

Capítulo IV

El efecto de las medidas compensatorias del cuidado
en los sistemas de pensiones

216

I. Influencia del cuidado no remunerado en la situación previsional

216

A. Estado Plurinacional de Bolivia

216

B. Brasil

220

C. Chile

223

D. Ecuador

225

E. España

228

F. Uruguay

232

II. El efecto de las medidas compensatorias

235

A. Estado Plurinacional de Bolivia

236

B. Brasil

237

C. Chile

246

D. Ecuador

252

E. España

256

F. Uruguay

264

Capítulo V

Conclusiones y propuestas

272

En síntesis...

278

Propuestas

280

A manera de cierre...

282

Bibliografía

284


Elementos gráficos

296



Capítulo

01



Marco teórico:
**El derecho al cuidado y
su relación con la Seguridad
Social**

Marco teórico: El derecho al cuidado y su relación con la Seguridad Social

El cuidado, como categoría de estudio y como categoría conceptual para la elaboración de políticas públicas, es hoy un territorio de confluencias, intercambios y enriquecimiento mutuo en los países iberoamericanos, a uno y otro lado del atlántico. Tras el primer enfoque de los estudios feministas sobre el trabajo doméstico, la irrupción de esta categoría, impulsada inicialmente por investigadoras anglosajonas del “care”, hoy ha consolidado marcos interpretativos comunes y ha dado lugar a espacios de estudio compartidos² que nutren las agendas de las políticas de igualdad iberoamericanas.

En pocos años en América Latina, particularmente en la primera década del siglo XXI, se produjo un salto conceptual profundo en materia de reconocimiento de las responsabilidades reproductivas y de cuidado. En primer lugar, como consecuencia de la inserción femenina en el trabajo productivo, que se inicia de manera sostenida desde mediados de los años 1980 en adelante, se hicieron visibles las innumerables tareas de cuidado que realizan las mujeres, que al disponer de menos tiempo, empiezan a tensionar la dinámica de los hogares y establecer “configuraciones problemáticas”³. De esta manera, el trabajo invisiblemente resuelto por siglos por las mujeres, sale a la luz con señales ineludibles de una ruptura epistemológica y empírica del concepto de trabajo.⁴

La injusta división sexual del trabajo comienza a mostrar rasgos de agotamiento al mismo tiempo que las demandas históricas de las mujeres en torno al trabajo, en su

expresión remunerada y no remunerada, ingresan en la agenda pública. Por otra parte, se evidencia cómo esta injusta distribución de trabajo y responsabilidades de cuidado se conforma como un círculo reproductor de la pobreza y la desigualdad, que se instala como un nudo crítico para su superación y para activar el desarrollo económico de América Latina (Rico, 2014).

Sin perder sus características de polisémico, el cuidado ingresa en la agenda pública de la región, de manera autónoma de las condiciones de empleo de las mujeres y las persistentes discriminaciones, y adquiere una relevancia política notable, particularmente por el ingreso de actores novedosos, como Ministerios de Desarrollo Social, Infancia, Salud y ya no exclusivamente por impulso de los mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM) en conjunción con demandas de feministas y de los movimientos de mujeres como también organizaciones de defensa de los derechos de las personas con discapacidad y personas mayores. Finalmente, un respaldo central se concentra en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) en donde el cuidado –reconocido como trabajo no remunerado y como condición indispensable para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento femenino– se presenta como una de las prioridades para los Estados como parte de la agenda global (Naciones Unidas, 2015).

Este escenario marca un punto de inflexión en toda la región, y comienza un proceso de producción de conocimiento, normativa y una institucionalidad naciente en torno al cuidado, aunque con distintos niveles de desarrollo, como también en las capacidades estatales y fiscales en cada uno de los países para implementar las propuestas.⁵ El aspecto destacable, es precisamente que esta agenda se encuentra separada de una reivindicación más robusta de las condiciones de trabajo para las mujeres en el mercado de trabajo.

² Son ejemplos de ese trabajo compartido por investigadoras iberoamericanas en torno al cuidado, Aguirre, R., García Sainz, C. y Carrasco, C. (2005): *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, CEPAL; Durán, M^a A. (dir) (2011): *El trabajo de cuidados en América Latina y España*, Fundación Carolina. Mas recientemente, Ferreyra, M. (coord.) (2018): *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. ONU MUJERES.

³ Lamas (2018) señala que estas configuraciones problemáticas implican sufrimiento y desamparo de muchas personas e impactan en las instituciones, por lo que es necesario analizarlas a fondo para construir mediaciones que eliminen sus efectos discriminatorios.

⁴ La literatura lo ha definido de diversas maneras, tanto como *crisis del cuidado* (CEPAL, 2009: 173) Rico (2011) *care boom* o la década del cuidado (Pautassi 2016), la injusta organización social del cuidado (Marco 2007; Razavi 2007; Sojo 2011) y a ello se suma la importante producción de las economistas feministas (Folbre 2001; Ellingstaeter 1999; Pérez Orozco 2014, Rodríguez Enríquez, 2012) entre otras.

⁵ Para un análisis de la reciente institucionalidad en torno al cuidado, ver Rico y Robles (2016).

Este proceso se instala en el marco de profundas transformaciones demográficas, socioculturales, políticas y económicas que inciden de manera directa sobre las necesidades y demandas de cuidado y condicionan las formas para su resolución. La transición demográfica acelerada se presenta como el rasgo más distintivo de las sociedades latinoamericanas, con el palpable envejecimiento poblacional, sin embargo, no es menos preocupante el crecimiento de maternidad adolescente, -en muchos casos infantil- la aparición de enfermedades de difícil diagnóstico, en conjunción con las necesidades de las personas con discapacidad, sumadas a las tradicionales demandas de cuidado en los extremos de la vida: niñas, niños y personas mayores. El siguiente nudo crítico lo constituyen los derechos sexuales y reproductivos, como también la persistencia de múltiples violencias contra las mujeres, las niñas y las disidencias sexuales (Gherardi, 2016), que persisten como reclamos urgentes por parte del feminismo y las organizaciones de mujeres.

Por otra parte, la mayor fuerza en las demandas se concentra en torno a la provisión de infraestructura de cuidado, de tiempo para cuidar (licencias y permisos varios) y de dinero a través de sistemas de transferencias monetarias o la ampliación de los esquemas de asignaciones familiares y con menor peso, salvo por las demandas constantes de las feministas, en relación con la corresponsabilidad del cuidado entre varones y mujeres. Cabe argumentar que la histórica denuncia de la “naturalización” del trabajo de cuidado en las mujeres y su asignación exclusiva e intensiva, no ha sido lo suficientemente cuestionada en el marco del debate público, inclusive es menor la fuerza argumentativa en torno a la necesidad de su distribución y la responsabilidad compartida con los varones de sus familias. La alusión a un “cambio cultural” que requiere en los varones, y también en las mujeres para que “deleguen” termina siendo una narrativa simbólica y autocomplaciente que da aire para concretar medidas específicas (Pautassi, 2018). De manera notable, las encuestas del uso del tiempo muestran que los varones siguen participando minoritariamente en el trabajo de cuidado, con mayor disposición hacia el cuidado de sus hijos e hijas, lo que decrece en relación con las tareas de limpieza del hogar y es prácticamente nula en relación con el cuidado de sus progenitores adultos (Durán y García Díez, 2013).

Especial relevancia presenta la construcción de una agenda de cuidado “autóctona” en América Latina, en torno a la promoción del reconocimiento del cuidado como derecho humano, que permite por lo tanto desvincularlo de otras condiciones de acceso, como la condición de trabajador(a) asalariado(a) formal, y activar una serie de obligaciones para el Estado y para terceros responsables. Así, y en el marco de las sucesivas Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe⁶, que nuclea los

gobiernos, los MAM, las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil junto con los organismos especializados del sistema de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, avanzaron en reconocer que existe un “derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado” (Pautassi, 2007) pasando a reafirmar no sólo su relevancia sino las obligaciones que implica.

Sin embargo, en el campo de la Seguridad Social -tanto en sus aspectos político-administrativos como doctrinarios- no se produjo un abordaje del impacto que a los efectos del derecho a la seguridad social presenta el cuidado. Por el contrario, resulta notoria la falta de consideración de los nuevos paradigmas laborales y protectorios donde el trabajo de cuidado debería tener un tratamiento integral en materia de Seguridad Social, perdurando una suerte de división implícita entre las regulaciones civiles y de Seguridad Social. Precisando: a las históricas regulaciones que incluyeron medidas de conciliación trabajo-familia en el marco de la legislación laboral, circunscriptas a modelos productivos hoy obsoletos, se sumaron cambios regulatorios vinculados a la ampliación de prestaciones, como el aumento de días de licencia por maternidad y paternidad, pero no se produjo una revisión integral en dirección a promover una Seguridad Social que incluya la consideración del cuidado como trabajo y como derecho humano. Se continúa con una delegación implícita en las regulaciones civiles vinculadas con el matrimonio, como ámbito privado, y no se ha incorporado en su dimensión social.

En síntesis, la emergencia del cuidado dentro de la agenda regional es clara, con estrategias específicas a nivel de los actores locales en cada uno de los países, que han definido cursos de acción para su incorporación a nivel de reformas legislativas o por vía de la exigibilidad de su provisión en el ámbito del Poder Ejecutivo, con una fuerte impronta en algunos países desde un enfoque de derechos humanos. Paulatinamente se vislumbra un escenario judicial atravesado por demandas en torno al reconocimiento del alcance del cuidado como derecho humano, particularmente de la mano del litigio de programas de transferencias de ingresos.⁷

⁶ América Latina y el Caribe es la única región del mundo que se reúne sistemáticamente desde 40 años para debatir temas de género, promover consensos y acompañar la toma de decisiones para la promoción y ejercicio de la autonomía de las mujeres en el marco de la Conferencia de la Mujer. La secretaria Técnica de la Conferencia la ejerce la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2016a, <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>. En octubre de 2016 se celebró la XII Conferencia en Montevideo, Uruguay, <http://conferenciamujer.cepal.org>

⁷ En el caso argentino hay antecedentes jurisprudenciales al respecto, Abramovich y Pautassi (2009).

En la misma dirección, y tal como desarrollaremos a lo largo del presente estudio, el reconocimiento del cuidado como derecho tuvo un amplio impacto político, pero aún no se ha traducido en su incorporación efectiva en los diseños institucionales que contribuyan a su reconocimiento y consideración. Es precisamente aquí donde comienzan a visualizarse claramente las asimetrías propias del desarrollo institucional latinoamericano. En primer lugar, la suma de acciones promovidas por diversos actores sociales y políticos generaron un marco de derechos y consensos para promover la igualdad de género. Sin embargo, los resultados distan de ser satisfactorios, incrementándose una situación de asimetría en materia de derechos, teniendo en cuenta que la actual fase de desarrollo e inserción productiva va generando un inédito contraste entre mayor realización de derechos civiles y políticos, y retrocesos dramáticos en la realización de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), al tiempo que aumentan las situaciones de inseguridad socioeconómica y de vulnerabilidad social, con impacto en términos de género.

Al respecto, y tal como la evidencia empírica ha demostrado, este reconocimiento de derechos, en el campo del derecho laboral y de la Seguridad Social en América Latina, no siempre ha resultado un reconocimiento de derechos propios de las mujeres. Esto significa que, si bien se incorporaron normas y principios que reconocen la igualdad en el empleo, el sustrato normativo no incluye a la mujer como sujeto de derechos en sí misma, sino que sus derechos se derivan de su inserción en el mercado formal, en su condición de madre o por su vínculo con otro titular de derechos (por caso su esposo, su padre) el que tampoco es tomado como tal, sino que el origen de sus derechos es a partir de su condición de trabajador asalariado formal.

Esta consideración de la mujer en el sistema de Seguridad Social como portadora de derechos derivados y no propios, marca las formas de organización y de desarrollo de los sistemas de políticas sociales en América Latina (Pautassi, 2005) y en gran parte también en España (Huertas y otras, 2016). Pero también en términos de su inserción en el mercado de trabajo, la idea de portadora “derivada” de derechos impregna la mayoría de las regulaciones laborales y sin duda ha permeado en la lógica de funcionamiento de los mercados de trabajo, entre otras razones porque no estuvo prevista la inserción de la mujer en los mismos.

En el caso de las legislaciones dirigidas a las familias en América Latina, tradicionalmente en el marco del Derecho Civil, rigen relaciones de los y las integrantes de las familias y se aplican a las relaciones y cambios que en su interior se producen. Tal como analiza Marco Navarro

(2009), uno de los aspectos más relevantes es el paso del carácter totalizante al diseño cada vez más nítido de los intereses del individuo sobre los familiares.

Sin embargo, ni las regulaciones laborales ni la doctrina jurídica ha reconocido derechos propios de las mujeres, sino que persiste su acceso al sistema en función de derechos derivados –por el trabajo o por el vínculo legal con un trabajador– sin un reconocimiento íntegro de su condición de persona. De allí la relevancia de la conceptualización actual del cuidado como derecho humano de cada persona, con total independencia de cualquier condición o posición que ocupe, y que no se concentre solo en las mujeres.

Precisamente este es el marco en el que se inscribe el desarrollo que se realiza en el presente estudio, con el objetivo de analizar los alcances de la conceptualización del cuidado y de la Seguridad social. Previo a ello se analiza el marco conceptual en torno al cuidado que se ha desarrollado en Iberoamérica, para luego profundizar en las relaciones entre cuidado y Seguridad Social desde un enfoque de derechos. Finalmente se complementa con la evidencia empírica sobre el uso del tiempo en los países seleccionados en este estudio.

A. Elaboraciones teóricas en torno al cuidado en Iberoamérica

Analizar el cuidado implica atravesar todo el ciclo de vida, ya que las personas necesitan cuidados durante todo el ciclo, en especial al inicio como al final de la vida, y en donde cada individuo se conforma como demandante y prestador de cuidado, pero al mismo tiempo va a cumplir funciones de autocuidado. De esta forma, la noción de cuidado incluye todas aquellas actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (aseo, compra y elaboración de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, entre otros) (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Este tipo de tarea, con características de “mano de obra intensiva”, que demanda un trabajo “cara a cara y cuerpo a cuerpo”, es realizada principalmente de manera no remunerada por las mujeres a sus familiares y al interior de los hogares. Sin embargo, también se extiende a la comuni-

dad por vía de las distintas prestaciones, tareas y trabajos que también realizan centralmente las mujeres a personas sin cobertura de Seguridad Social, o por encontrarse en condiciones de vulnerabilidad o simplemente por no tener “quien los cuide” (Pautassi y Zibecchi, 2010).

En los últimos años existe consenso en considerar que el cuidado es una actividad económica, que además es difuso, generalizado, invisibilizado, no remunerado y existen problemas para su medición y, en muchos casos, en su carácter no remunerado. Así, numerosos estudios afirman que el cuidado es más una “responsabilidad general” que una actividad específica, y rebasa cualquier posible desagregación, por minuciosa que sea. Por comparación con las actividades de la economía mercantil, el cuidado se asimila a las tareas de vigilancia, más fácilmente medibles por el tiempo de incompatibilidad con otras actividades que por las tareas específicas desarrolladas. En este sentido, es una actividad paradigmática del sector servicios (Durán, 2000: 12).

De esta manera, se conforma un espacio en el cual, interrelacionadamente, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado, lo cual conforma una organización social del cuidado (OSC), que se vincula con el concepto de diamante de cuidado (Razavi, 2007), en referencia a la representación de la infraestructura a través de la cual se provee el cuidado, particularmente a las personas dependientes (por razones de edad o de estado de salud o por ser personas con discapacidad). Esta figura del diamante de cuidado, ampliamente difundido en la literatura en América Latina, indica la presencia de estos cuatro actores, pero también las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades.

Al respecto, Pérez Orozco (2007) sugiere hablar de redes de cuidado, aludiendo a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan en el cuidado, los escenarios en los cuáles esto sucede, las interrelaciones que establecen entre sí, y en consecuencia lo robusta o frágil que resulta la red de cuidados. Las redes de cuidado la conforman las personas prestadoras y receptoras de cuidado (es decir, todas las personas en tanto ejercen funciones de cuidadoras y cuidadas) a lo cual se agregan actores institucionales, marcos normativos y regulaciones, sumada la participación mercantil y también la comunitaria. Esta red de cuidados es dinámica, atravesada por múltiples discriminaciones de género, está en movimiento, se transforma, pero también puede ser transformada.

El caso iberoamericano es ilustrativo al respecto, en donde hay suficiente evidencia empírica que deja en claro las asimetrías y discriminaciones en la conformación actual de la

organización social del cuidado, ya que las responsabilidades asociadas al mismo se encuentran desigualmente distribuidas entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias, por un lado, y entre varones y mujeres, por el otro. El trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares, y dentro de los hogares, en carácter exclusivo por las mujeres. Esta injusta OSC se constituye de la confluencia paralela de diversos factores estructurantes de las relaciones de cuidado: la división sexual del trabajo; las experiencias socioeconómicamente estratificadas, los recorridos históricos de los regímenes de bienestar y la asignación de la capacidad de las mujeres para cuidar como atributo “natural” (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Así una y otra vez, la división sexual del trabajo constituye el principal factor reproductor de la desigualdad, debido a que el trabajo productivo y reproductivo o de cuidado se distribuye desigualmente entre varones y mujeres. La división sexual del trabajo es la expresión de las relaciones de género en el mundo del trabajo, y por tanto muestra relaciones de subordinación de las mujeres, cuya manifestación es su concentración en las responsabilidades de cuidado y su menor y peor participación en el mercado laboral (Rodríguez Enríquez, 2007). Por otra parte, es uno de los factores centrales que caracterizan la dinámica de desigualdad de América Latina.

Sin embargo, debe quedar en claro que no toda desigualdad implica una discriminación. Las desigualdades en el mundo de las relaciones de cuidado suelen verse como una discriminación encubierta o simplemente permanecen ocultas, asumida como parte del nuevo escenario de un mundo “moderno”. Si bien una persona que cuida y una que recibe el cuidado no se encuentran en igualdad de condiciones, quienes deben ocuparse del cuidado ejercen estructuras asimétricas de unos sobre otros. Y así se sigue reproduciendo en forma interminable esta suerte de “cadena de la desigualdad”.

Por otra parte, a medida que las mujeres logran sortear las desigualdades y las discriminaciones en el mundo público a partir de su mayor participación en ámbitos de poder, la aplicación de planes de igualdad de oportunidades, la sanción de los convenios internacionales igualitarios y las acciones positivas, no se ha avanzado en considerar nuevas formas jurídicas de regular el cuidado de un modo que contribuya a mejorar su distribución, trascendiendo las regulaciones laborales para trabajadoras asalariadas (Pautassi, 2007). Del mismo modo, el sistema de Seguridad Social produce y reproduce situaciones de asimetría que no responden a las dinámicas del mercado de trabajo, sino que son intrínsecas de la Seguridad Social (Marco Navarro, 2002).

Esta forma de organización de responsabilidades productivas y de cuidado, que interpela el espacio público y privado, fue determinante en las bases de conformación de los regímenes de bienestar, en los cuales la cuestión del cuidado fue considerada como responsabilidad principal de los hogares (y dentro de ellos, de las mujeres) y reforzó la actual distribución injusta de la OSC. La intervención estatal quedó reservada para aspectos muy específicos (por ejemplo, la educación escolar) o como complemento de los hogares allí cuando las situaciones así lo ameritan (por ejemplo, para aquellos hogares en situaciones de vulnerabilidad económica y social).

Esta funcionalidad de los regímenes de bienestar desarrollados tanto en países centrales como en Iberoamérica se basó en dinámicas asociadas a la condición de inserción en el mercado de trabajo como a la autonomía de las responsabilidades reproductivas. En términos de Esping Andersen (1990) el grado de “desmercantilización” se produce en la medida que exista un amplio sistema protectorio de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) que impida que el trabajo sea considerado como una “mera mercancía”, que se complementa con la “desfamiliarización” (Esping Andersen, 2000)⁸ que se traduce en el grado en que las instituciones *bienestaristas* reducen el nivel de dependencia de las personas respecto de sus responsabilidades familiares.

Para el caso latinoamericano y en base a estos dos efectos, se han desarrollado varias tipologías que permiten analizar la dinámica propia de las sociedades latinoamericanas. Al respecto, Aguirre (2008) identifica dos tipos ideales de regímenes de bienestar: a) régimen *familista*, donde la responsabilidad de cuidado recae en las mujeres y en las familias, pero en este último caso, se concentra en las mujeres, ya que al interior de las familias y en las redes de parentesco el cuidado no se distribuye de manera equitativa. Es el más extendido en América Latina y los países mediterráneos. El trabajo de cuidado es no remunerado y la unidad que recibe los beneficios es la familia. Los supuestos de este régimen son la centralidad de la institución del matrimonio legal y una rígida y tradicional división sexual del trabajo, b) régimen *desfamiliarizador*, según el cual las responsabilidades de cuidado son derivadas hacia las instituciones públicas encargadas de la provisión del bienestar, sea el Estado como el mercado. El trabajo de cuidado es remunerado, siendo la unidad que recibe los beneficios la persona. No existe en forma pura y absoluta, sino que son regímenes de los más variados y con diferentes ritmos en su evolución.

Por su parte Martínez Franzoni (2008) identifica en base a evidencia empírica principalmente de América Central y del Sur, tres regímenes de bienestar marcadamente diferentes, debido a tres aspectos constitutivos, que son: i) la alta o por el contrario, baja presencia relativa de fuerza de trabajo transnacionalizada en comparación con la que encuentra un trabajo remunerado en el propio país; ii) un sistema de política social más o menos desarrollado, iii) el tipo de modelo familiar con un varón como proveedor principal de los ingresos y las mujeres como proveedoras de los cuidados. Para caracterizarlos, la autora recupera los efectos (des)mercantilización, el (des)familiarizador y agrega el efecto (des)clientelización, que es el grado que la política pública deja de estar sujeta a relaciones clientelares. En el caso de Chile y Costa Rica los considera como países emblemáticos debido a que los mercados laborales tienen una alta capacidad para absorber y remunerar la fuerza de trabajo local por lo que tienen bajos niveles de migración y alcanzan un ingreso por habitante relativamente alto para la región. La diferencia se encuentra, según la autora, en el sistema de políticas sociales y su impacto y que, en algunos casos, como en Chile y Argentina durante los años 90 se implementaron cambios que condujeron a una retracción importante de las instituciones sociales, con una pérdida de cobertura notoria y con estratificación en población pobre/no pobre, asistida/no asistida, y que conforman un régimen estatal-productivista. Países como Costa Rica y Uruguay, según indica Martínez Franzoni (2008), tienen un régimen estatal-proteccionista con un mayor desarrollo y prevalencia del sistema de políticas sociales, con mayor cobertura y prestaciones. Finalmente, identifica un escenario no estatal, en el caso de países como El Salvador o Nicaragua, que pertenecen a un régimen de bienestar informal en el cual la capacidad de los mercados laborales para absorber y remunerar adecuadamente la fuerza de trabajo es muy débil, con bajos niveles de cobertura de la política social de tipo focalizadora y con programas asistenciales mínimos dirigidos a la población sin recursos y en condiciones de pobreza. En estos casos, más que en los regímenes estatales, las mujeres dentro de las familias articulan lógicas productivas (autoempleo), cuidado y redistributivas (mediante la creación de redes de protección social frente a imprevistos). En países con régimen de bienestar informal, las familias tienen un mayor número de personas dependientes, tanto en términos económicos como de cuidados.

En otros términos, esta arista en la provisión de bienestar que se vincula con la tradición de las formas de distribución de bienestar y los arreglos institucionales diseñados a tal efecto, dejan en claro el sesgo de traslado de las responsabilidades de cuidado a las familias y la concepción del varón como principal proveedor de ingresos, con la figura de cuidadora principal, sesgo que en las reformas

⁸ Este desarrollo fue promovido gracias a la influencia de autoras feministas como Orloff, (1996) quien interpela la falta de consideración del cuidado.

de los años 1990 y posteriores, lejos de revertirse fueron acentuado, reforzando la resolución del cuidado como un problema individual y del orden privado al que cada persona (cada mujer) responde “como puede y cuando puede” y en función de los recursos de los que dispone.

En tercer lugar, otro de los factores que caracteriza la actual organización societal del cuidado es la experiencia socioeconómicamente estratificada, que instala un componente de injusticia notable. La dinámica de acceso al cuidado actual depende del estrato económico de cada hogar, lo cual va a condicionar los distintos grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Por ejemplo, una mujer que pertenece a un hogar de ingresos medios o altos cuenta con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado, o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer. Esto alivia la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (para trabajo productivo, autocuidado, formación o esparcimiento). Estas opciones se encuentran limitadas o son directamente inexistentes para la enorme mayoría de mujeres viviendo en hogares pertenecientes a los quintiles más bajos en la distribución de recursos. En estos casos, la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superlativa, con una enorme asimetría en el uso del tiempo y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas la participación económica) pueden ser severas. De este modo, la OSC resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad (Rodríguez Enriquez y Pautassi, 2014).

Finalmente, un factor de fundamental impacto es la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, que al igual que toda la estructura de relaciones sociales de género, persiste la atribución naturalizada que construyó una idea social a partir de las características biológicas de los sexos. En particular, esto sucede cuando se considera que la capacidad biológica exclusiva de las mujeres de parir y amamantar las dota de capacidades superiores para otros aspectos del cuidado (como higienizar a los niños y niñas, preparar la comida, limpiar la casa, organizar las diversas actividades de cuidado necesarias en un hogar). Lejos de ser una capacidad o condición “natural”, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos (educación, los contenidos de las publicidades, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones).

Adicionalmente, la OSC puede adoptar una dimensión transnacional (Pérez Orozco, 2007) que se verifica cuando parte de la demanda de cuidado es atendida por personas trabajadoras migrantes. En las experiencias de la

región, sucede con frecuencia que las personas que migran y se ocupan en actividades de cuidado (mayoritariamente mujeres) dejan en sus países de origen hijas e hijas cuyo cuidado es entonces atendido por otras personas, vinculadas con redes de parentesco (abuelas, tías, cuñadas, hermanas mayores) o de proximidad (vecinas, amigas). Se conforman de este modo las llamadas cadenas globales de cuidado, es decir: vínculos y relaciones a través de los cuales se transfiere cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde ésta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen. Los eslabones de la cadena tienen distinto grado de fortaleza, y la experiencia de cuidado (recibido y dado) se ve de este modo determinada y atravesada por condiciones de vida desiguales. En este sentido, en su dimensión transnacional, la OSC agudiza su rol como vector de desigualdad.

Estos factores, insertos en dinámicas institucionales locales dejan en evidencia el carácter injusto de la actual conformación de la OSC a nivel regional y que se caracteriza por promover nuevas desigualdades que, a la vez, promueven la vulneración de derechos. En este sentido, la problemática del cuidado y quién lo ejerce (para sí o para otros) remite a un problema de ejercicio de derechos, cuando éstos están previstos en distintos cuerpos normativos, o en caso contrario, de disminución de desigualdades como condición de una política pública. En uno y otro caso, la OSC remite a un debate en donde se entrecruzan derechos, desigualdades y política, en consonancia con las clásicas demandas feministas y sus desarrollos teóricos, profundizado por el hecho de que, si en la situación actual no se amplía el ejercicio de estos derechos, se seguirá afectando el principio de igualdad, fundamental para el desarrollo de la persona humana (Pautassi, 2007).

Ahora bien, cabe interrogarse respecto a ¿Cómo incorporar la complejidad del cuidado en una lógica de derechos, de modo de desvincularlo de la condición de trabajador/a asalariado/a o con un “sujeto beneficiario” o “receptor” de una política de cuidado? ¿Cómo reconocer la cuestión del cuidado como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato? Al mismo tiempo, el reconocimiento del cuidado como derecho implica la existencia de un derecho universal, independientemente del estado de necesidad que esté transitando la persona, al mismo tiempo que transforma una cuestión socialmente problematizada en una obligación demandable, con las múltiples implicancias y derivaciones que trae aparejada, entre otras, determinar si es una obligación privada o pública.

Y estos interrogantes confrontan con la matriz selectiva de la Seguridad Social y su dinámica de conformación en Iberoamérica. Al igual que la Seguridad Social, el cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y también de las personas que podrían auto-proveerse dicho cuidado.

Sin embargo, estas prestaciones se configuran en general a partir de la inserción asalariada formal de al menos un integrante de la familia, que permite incorporar a “sus dependientes” en las prestaciones de la Seguridad Social. Pero ¿cómo se avanza entonces hacia garantizar prestaciones amplias, universales y fundadas en derecho? En otros términos, ¿cómo se puede proponer el reconocimiento y garantía de derechos integrales e incorporar a la Seguridad Social el derecho al cuidado como derecho particularísimo y, por ende, atribuible a las mujeres asignadas como las principales cuidadoras?

Ahora bien, siendo el trabajo un derecho humano reconocido por los principales pactos y tratados internacionales, de la mano de cláusulas y normas que garantizan la igualdad e igual consideración entre las personas, por diversos motivos, en especial en razón de su sexo, y prohíben a cada Estado tener conductas discriminatorias, tanto por objeto como por resultado (art.1, Convención Internacional contra la Discriminación de la Mujer, CEDAW) ¿por qué motivos no se ha reconocido al cuidado? En otros términos, ¿por qué no se ha considerado como parte del derecho al trabajo?

Si se analizan las reivindicaciones y luchas de las mujeres, que siempre incluyeron el reconocimiento del cuidado entre sus demandas, se fueron incorporando cláusulas, como que ambos progenitores “*tienen deberes comunes en lo que respecta a la crianza y desarrollo*” de los niños, niñas y adolescentes (NNA) establecido en el art. 18 de la Convención Internacional de Derechos del Niño (CDN), que se refuerza en el artículo 2 que establece que los Estados Partes “*se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios*”(…), las disposiciones en torno a la corresponsabilidad entre ambos progenitores que establece la CEDAW (artículos 5 y 11) y el reconocimiento de prestaciones y licencias vinculadas con la maternidad. Sin embargo, hasta entrado el siglo XXI no se había fortalecido el reconocimiento del cuidado como un derecho.

Este es un dato llamativo, especialmente debido a que en este milenio en curso desembarca el “enfoque de derechos”, que es una metodología de tipo transversal inspirada en la experiencia del enfoque de género, por la cual establece una guía operativa para la institucionalidad

pública, entendida como el accionar del poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en función de las obligaciones y compromisos jurídicos internacionales. Es decir, el enfoque establece las conexiones de sentido entre las obligaciones de hacer y de abstenerse (positivas y negativas) contempladas en los pactos y tratados internacionales de Derechos Humanos y las políticas públicas. En otros términos, considera que el marco conceptual que brindan los derechos humanos como derechos legitimados por la comunidad internacional, ofrece un sistema coherente de principios y pautas aplicables en las políticas de desarrollo (Abramovich y Pautassi, 2009)⁹.

Estas pautas, que se traducen en estándares jurídicos –como la obligación de garantizar el contenido mínimo de los derechos, la obligación para los Estados de no aplicar políticas regresivas sino progresivas, la obligación de garantizar la participación ciudadana, - y también en principios –el principio de igualdad y no discriminación, universalidad; acceso a la justicia, acceso a la información pública- se utilizan para desarrollar una matriz útil en la definición de las políticas y estrategias de intervención tanto de los Estados como de los actores sociales y las agencias de cooperación para el desarrollo, como también para el diseño de acciones para la fiscalización y evaluación de políticas públicas. A su vez, uno de los efectos principales del enfoque es promover el “empoderamiento” (*empowerment*) de los ciudadanos y las ciudadanas, que reconoce que son titulares de derechos que generan obligaciones al Estado y la posibilidad que habilita para que demanden su cumplimiento.

La declaración del cuidado como derecho fue propuesta en un documento pionero (Pautassi, 2007) que es presentado en la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en la ciudad de Quito en el año 2007. La propuesta consistió en aplicar la metodología del enfoque de derechos, a partir de identificar en el corpus de derechos humanos si existía un reconocimiento expreso a las actividades de cuidado en los Pactos y Tratados internacionales, o en la labor interpretativa que llevan a adelante los Comités de los principales pactos de derechos humanos o de otros órganos del sistema. También se realizó un recorrido por las garantías constitucionales en los países que han reconocido al cuidado con jerarquía constitucional. De esta forma

⁹ Integran el “enfoque” el corpus de informes producidos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Oficina del Alto Comisionado para los derechos humanos de ONU, el Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Comité de la CEDAW, los relatores especiales de Naciones Unidas, entre otros, a partir de la interpretación realizada de los tratados internacionales de derechos humanos principalmente en materia de derechos sociales, (Abramovich y Pautassi, 2009) y Pautassi (2018).

se constata que hasta el 2015 no existía una consideración del cuidado como derecho de manera explícita en ninguno de los instrumentos de derechos humanos existentes. Sin embargo, si existía una profusa producción legislativa de reconocimiento de tareas vinculadas con el cuidado, pero, salvo el caso de los NNA, la mayoría de la normativa se vinculaba con políticas de conciliación del trabajo con responsabilidades familiares. En el primer caso, ya fueron mencionadas las referencias de la CDN, le siguen disposiciones de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) que reconoce las prestaciones y cuidados de NNA cuyos padres y madres trabajen, o en el caso de personas con discapacidad y en situaciones de pobreza, que garanticen servicios de cuidados temporales adecuados.

A nivel constitucional son pocos los ordenamientos que han regulado el reconocimiento del cuidado, con la excepción de Ecuador (2008) y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que contienen una mención específica al cuidado, especialmente el trabajo de cuidado no remunerado, estableciendo el acceso a cobertura previsional y el derecho a la seguridad social para quienes lo desempeñen. En las Constituciones de la República Federativa del Brasil (1988), la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2008), la Constitución de la República de El Salvador (1983) y la Constitución Política de México (1917) se reconoce la licencia por maternidad y, en algunos casos como la de El Salvador, se fija la obligatoriedad de los empleadores de dotar de espacios de cuidado para hijos e hijas de los trabajadores (Rico y Robles, 2017).

En materia de reconocimiento de los derechos vinculados a la condición laboral, la Organización Internacional del Trabajo establece los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156 de 1981), en el año 2000 aprobó el convenio 183 de Protección de la Maternidad y recién en el año 2011 aprobó el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Nº 189) y la Recomendación Número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, incluyendo libertad sindical y de asociación, eliminación de todas las formas de discriminación laboral, trabajo forzoso, violencia y explotación infantil. En similar dirección, la Recomendación 202 sobre Pisos de Protección Social del 2012 incluye el acceso al cuidado para niños y niñas como parte de las prestaciones que debieran garantizar los Estados para asegurar una garantía de ingresos. Para el caso de América Latina, en 2013 se aprobó la Ley Marco de la Economía del Cuidado en la XXIX Asamblea General del Parlamento Latinoamericano, que establece que los Estados deben promover políticas, planes y programas para las personas que requie-

ren de cuidado y para quienes los proveen, con atención a sus diferencias y promoviendo la implementación de sistemas integrales de cuidado (Rico y Robles, 2017).

En todas las regulaciones, el peso mayor es para el parto, puerperio, lactancia y el resto del ciclo vital queda por fuera de toda regulación, y solo concentrado en trabajadores formales, quedando un importante número de trabajadoras y trabajadores informales, por cuenta propia, y trabajadores rurales por fuera de este tipo de beneficios. Allí cabe destacar que numerosos países como Argentina, Bolivia¹⁰, Chile, Uruguay entre otros, al derogar marcos de regulación del trabajo doméstico remunerado (servicio doméstico) y equiparlo en las mismas condiciones que los demás trabajadores asalariados, posibilitó avanzar en la cobertura de Seguridad Social de las trabajadoras, ya que la paradoja se daba en tanto estas trabajadoras eran quienes aportaban a la conciliación de los hogares, pero no disponían de ese beneficio para ellas.

De allí la relevancia que adquirió la propuesta de reconocer el cuidado como derecho, que significa que toda persona tiene derecho a “cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)” (Pautassi, 2007) y que no sólo sitúa y empodera de manera distinta a cada uno de sus titulares, sino que se desvincula el ejercicio del derecho de la condición o posición que ocupe –por ejemplo, es independiente o si tiene un régimen de trabajo asalariado formal-.

El reconocimiento del cuidado como derecho implica incorporar estándares y principios a la actuación de los Estados en las situaciones concretas en base a principios de derechos humanos como los señalados (universalidad, indivisibilidad e interdependientes), por lo que Estado debe garantizar todos los derechos: civiles, políticos (DCP) y económicos, sociales y culturales (DESC) al mismo tiempo que rige la extraterritorialidad, con lo cual la condición de sujeto portador de derechos se aplica a cualquier contexto y jurisdicción, entre otros principios. Estos estándares pasan a integrar una matriz común aplicable en la definición de las políticas y estrategias de intervención tanto de los Estados como de los actores sociales, como también para el diseño de acciones para la fiscalización y la evaluación de políticas públicas, la consecución de políticas y prácticas equitativas, y produce indicadores para la verificación de su cumplimiento, los cuales cobran una centralidad indiscutible para garantizar los derechos de cada persona que deba cuidar y a su vez pueda cuidarse, como también para quienes necesitan ser cuidados.

¹⁰ Aun cuando en Bolivia no existe obligación de afiliación al sistema de pensiones.

Otra vez, valga como ejemplo que el Estado no sólo no debe entorpecer que una madre amamante a su hijo o hija, sino que, además, le debe proveer las condiciones necesarias para ello. En el caso de que trabaje en el ámbito productivo debe otorgarle licencia o un espacio físico para amamantar, tanto si es trabajadora del sector público o en el sector privado, como también debe otorgar licencias para los padres varones para que asuman conjuntamente la corresponsabilidad que les compete en materia de cuidado y desarrollo de cada NNA. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas y determinadas obligaciones, como en este caso, la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o de las licencias legalmente contempladas. En rigor, se trata de garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada persona (Pautassi, 2007). Por otra parte, no otorga un marco de mayores garantías para que las mujeres puedan cuidar “amparadas” por un derecho sino, por el contrario, busca revertir la injusta división sexual del trabajo y considerar que el cuidado es de cada persona, y no solo se promueve para las mujeres.

En concordancia, la titularidad de derechos busca desafiar la relación pasiva que existe entre el sujeto titular de derechos y la discrecionalidad de la administración pública para garantizarlos o, en términos de la relación del cuidado, busca romper la lógica binaria de actividad/pasividad entre el proveedor o dador de cuidado y el destinatario, que no sólo incluye la práctica interpersonal de cuidar al otro, sino que demanda un conjunto integrado de acciones transversales al respecto. Las que además deben ser redistribuidas, central e ineludiblemente con los varones.

La presentación del reconocimiento del cuidado como derecho fue realizada en la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Ecuador en el año 2007. El impacto fue contundente: el instrumento culmen, suscripto por los gobiernos de la región, en diálogo con la sociedad civil, conocido como Consenso de Quito, no sólo trajo el compromiso de avanzar en la formulación de políticas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado entre varones y mujeres, sino que se asumió el compromiso de: *“formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo”. Asimismo, se acuerda “adoptar medidas en todas las esferas de la vida particular, en los ámbitos económico y social, incluidas reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento y el aporte al bienestar de las familias y al desarrollo promover su inclusión en las cuentas nacionales”.*

Estos acuerdos fueron retomados nuevamente en el Consenso de Brasilia (2010) durante la XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, donde los Estados han avanzado aún más en el reconocimiento explícito del cuidado al señalar: *“Reconociendo que el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos, incluido el derecho al cuidado. Señalando que el derecho al cuidado es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado” para comprometerse, entre otros puntos:...* “a) adoptar todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado; b) Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas; c) Adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad”... (art. 1, puntos a, b y c).

En la siguiente Conferencia, se aprueba el Consenso de Santo Domingo (2013) en su apartado 57 se dispone: *“Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía”* dando cuenta de una evolución en la inclusión del enfoque dentro de las instancias de acuerdos regionales y significando un valioso instrumento en aras de la exigibilidad. Agrega en otro apartado del mismo Consenso (ap. 37), que los Estados se comprometen a: *“Promover la mejora del acceso de las mujeres al empleo decente, redistribuyendo las tareas de cuidado entre Estado, mercado y sociedad y entre hombres y mujeres, y facilitando la capacitación y uso de la tecnología, el autoempleo y la creación de empresas en el sector científico-tecnológico, así como aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos en áreas en que se encuentran infrarrepresentadas, como los ámbitos académico, científico, tecnológico y de las tecnologías de la información y las comunicaciones”.*

Posteriormente, en el año 2015, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprueba la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que define la obligación de los Estados de implementar medidas tendientes al desarrollo de un sistema integral de cuidado para éste grupo etario, estableciendo en el artículo 12 que las personas adultas tienen *“derecho a un sistema integral de cuidados que provea la protección y promoción de la salud, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda; promoviendo que la persona mayor pueda decidir permanecer en su hogar y mantener su independencia y autonomía”*, convirtiéndose en el primer instrumento de derechos humanos vinculante –en vigor desde el 11 de enero de 2017, que reconoce el derecho al cuidado. El camino recorrido es indiscutible e interpela a los Estados, la sociedad civil, la academia y el activismo en la construcción de caminos y políticas para hacerlo efectivo.

Dos agendas recientes y globales se suman a los logros alcanzados. La primera es la Agenda de Desarrollo Sostenible (2030) y le sigue el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL, 2015) y la Estrategia de Montevideo, aprobada en la XIII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Montevideo, Uruguay en octubre de 2016.

En el primer caso, la Agenda 2030 ha dedicado un objetivo completo, el número 5 a la igualdad de género al proponerse *“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas”*. En la misma dirección, la Meta 5.4 establece: *“Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”* (Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible). Estos compromisos significan un avance notorio en una agenda global y, al igual que con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), activan un mecanismo de seguimiento y rendición de cuentas de suma relevancia. Entre otros desafíos, además de garantizar su provisión, los Estados deben construir fuentes de información para dicho proceso.

El cuidado figura también centralmente entre las medidas tendientes a la implementación y al seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL, 2015). Entre las medidas contempladas se destaca su inclusión en los sistemas de protección social, mediante prestaciones, servicios sociosanitarios y beneficios económicos para maximizar la autonomía, en particular de las personas mayores (Medida Prioritaria 31), y el desarrollo y fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado con un enfoque de derechos (Medida Priori-

taria 53). A partir de ello se proponen medidas concretas de acción, entre ellas sistemas nacionales de cuidado; el incremento de la oferta y calidad de estos sistemas; y, la creación de programas específicos, tales como los de atención domiciliaria, servicios de cuidado comunitario, programas de capacitación y asistencia a personas cuidadoras, incluyendo prestaciones de la Seguridad Social.

Finalmente, en 2016, se celebró la XIII Conferencia de la Mujer de América Latina y el Caribe en la que se aprobó la Estrategia de Montevideo, que comprende 74 medidas para los diez ejes para la implementación que son acordadas a nivel regional por los gobiernos de América Latina y el Caribe, en donde se enfatizan las obligaciones estatales en torno a la satisfacción del cuidado, reconocido como necesidad y como derecho. Cabe señalar que el documento de posición de la Conferencia (CEPAL, 2016,b: 9) avanza en vincular la necesidad de reducción de los tiempos de trabajo productivo con el cuidado al señalar que: *“(...) Además de ampliar la mirada a una concepción heterodoxa de la economía que contemple la sostenibilidad de la vida y nuevos equilibrios entre los papeles del Estado, el mercado, la sociedad civil y las familias, se propone considerar instrumentos del mercado de trabajo, como el salario mínimo y la reducción de la jornada laboral, para mejorar la situación no solo de las mujeres, sino de la sociedad en su conjunto, así como analizar los efectos que tendría sobre la igualdad de género la aplicación de una renta básica universal o ingreso ciudadano (...); y refuerza señalando: “Reducir la jornada laboral destinada al mercado tanto para los hombres como para las mujeres, más de un siglo después de su definición de ocho horas, no solo permitiría que más mujeres se insertaran en el trabajo remunerado, sino que además habilitaría tiempo de los hombres para realizar actividades de trabajo no remunerado, lo que permitiría transitar el camino hacia la corresponsabilidad. El equilibrio entre el trabajo remunerado y el no remunerado considerando jornadas laborales inferiores a las actuales posibilitaría una mejor distribución de la carga total del trabajo entre hombres y mujeres, transformando la proporción actual que indica que, del tiempo de trabajo total, las mujeres dedican un tercio al mercado y dos tercios al trabajo no remunerado, y los hombres registran la ecuación inversa”* (CEPAL, 2016b: 64). Es decir, se van conjugando propuestas con demandas integrales en búsqueda de nuevos consensos.

B. El cuidado en la Unión Europea

El compromiso de la UE con la igualdad de género es de larga data y sus logros para los países miembros desde los años setenta, más que destacables. Este proceso ha dado lugar a lo que algunos han llamado dos generaciones de derechos en forma de directivas para la igualdad, marca-

dos por el antes y el después del Tratado de Ámsterdam, cuando en 1998, la UE incorporó a sus textos fundacionales la transversalidad de la Declaración de Beijing y su Plataforma para la Acción (Lousada, 2014:67).

En ese devenir, también la incorporación del cuidado a sus políticas ha constituido más recientemente una nueva perspectiva de avance y los compromisos con la igualdad entre mujeres y hombres se han sucedido a través de distintos documentos de sus altas instituciones después del Tratado de Lisboa.

Además de la persistente labor del Parlamento Europeo, son muestra de ello los dos Pactos Europeos del Consejo por la Igualdad de Género (2006- 2010 y 2011-2020), o los sucesivos documentos estratégicos de la Comisión de los que cabe destacar los más recientes: la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2020, y la Carta de la Mujer de 2010. Todos ellos son documentos que reflejan la voluntad de las altas instancias de la UE de impulsar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en un contexto político y económico difícil, en el que la crisis ha dejado su huella, ralentizando el ritmo marcado anteriormente respecto del avance de los objetivos de la Unión en sus políticas de igualdad entre mujeres y hombres¹¹.

Precisamente el momento presente es una suerte de encrucijada ante los desafíos que comporta asumir eficazmente el reconocimiento del cuidado. Da cuenta de las dificultades para incorporar en el Derecho de la Unión ese enfoque de corresponsabilidad en los cuidados a través de la revisión de las directivas que tienen que ver con la conciliación y, en particular, con los permisos de maternidad y paternidad y los permisos para cuidar (Ballester, 2017).

Más concretamente, el debate político-legislativo actual está centrado en la Propuesta de Directiva de la Comisión, de 26 de abril de 2017, titulada *“Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesio-*

*nal de los progenitores y los cuidadores*¹². En el proceso para su adopción confluyen los mandatos del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el cumplimiento de objetivos del Compromiso Estratégico de la Comisión y, por primera vez en el derecho de la UE, el cumplimiento de algunas de las metas del ODS número 5 de la Agenda mundial 2030 para el Desarrollo Sostenible. El proceso para alcanzar los consensos que permitan ver la luz a esta Directiva sigue su curso y es de esperar que culmine como un logro de los avances en la igualdad que está propiciando el reconocimiento y la valoración de cuidado.

Pero volviendo la mirada al cuidado desde todos los significados a los que hasta ahora se ha aludido, lo primero que cabe destacar es que éste se ha incorporado a la UE a través de sus políticas económicas y de sus políticas de empleo y de protección social, particularmente, de la mano de la crítica, desde la perspectiva de género, a sus primeros enfoques sobre conciliación de la vida laboral y familiar que fomentaban la “doble jornada” de las mujeres¹³. El cuidado y su medida en el tiempo permiten observar, a través de un abordaje indirecto que el trabajo doméstico y reproductivo que asumen las mujeres es el obstáculo mayor para la igualdad en el mercado de trabajo y en la protección a través de los sistemas de Seguridad Social. De este modo, de la “conciliación” como paradigma se da un salto a la “corresponsabilidad”, a la vez que empiezan a emerger los cuidados en tanto que derechos de hijos e hijas y personas dependientes en el horizonte de una sociedad europea caracterizada por el envejecimiento.

El nuevo enfoque y la referencia terminológica en los grandes textos de la UE aparecen en el año 2017, en el que se aprueba el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁴ y concretamente referido a los *“cuidados de larga duración” establecido en su principio 18: “Toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.”*

¹¹ De esa ralentización dan cuenta las mismas instituciones de la UE a través de sus documentos. En ese sentido se pronuncia el Compromiso Estratégico de la Comisión 2016-2019 o, con mayor detalle, el Informe del Parlamento, de 23-2-2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)) en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONGML%2bREPORT%2bA8-2017-0046%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fES>

¹² Bruselas, 26.4.2017 COM (2017) 252 Final Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-252-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

¹³ El cuestionamiento se formula porque esas políticas de conciliación parecen ir dirigidas únicamente a las mujeres, no cuestionan la centralidad social del tiempo de trabajo remunerado y no implican un desarrollo sustancial de los servicios públicos de atención a los dependientes. Por todas, ver los estudios de Teresa Torns, referenciados en 2007 y 2008 y el más amplio sobre los cuidados de Carrasco, Borderías y Torns (2011).

¹⁴ Aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, el 17 de noviembre de 2017. Se trata de un documento de carácter político y no de un texto vinculante, sin embargo, en la medida en que está suscrito por las tres instituciones de gobierno de la UE, adquiere la relevancia del establecimiento de un nuevo marco político para la Europa Social después de la crisis económica. Consultar en: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

La exclusiva utilización del término aquí no significa que otros componentes de las políticas para el cuidado no estén contemplados en el texto, lo están en lo que se refiere a los derechos al cuidado de los hijos y las hijas en tanto que derechos de la infancia: *“Asistencia y apoyo a los niños: a. Los niños tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad”* (Principio 11). Se trata aquí, por otra parte, del reconocimiento de los Acuerdos del Consejo de Barcelona de 2002, en el que se adoptó el compromiso para avanzar en la prestación de servicios de cuidado para niños y niñas de manera efectiva.

Pero el significado del cuidado no remunerado para la UE se observa en mayor medida desde la perspectiva del mercado de trabajo, en el principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, de manera indirecta y mediante una formulación que puede parecer tibia, a través de lo que se denomina el *“Equilibrio entre vida profesional y vida privada: Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”*¹⁵.

Aunque las menciones a la igualdad de género están muy presentes en el resto del documento¹⁶, en una primera lectura puede resultar difícil vincular las exigencias de cuidar con la histórica y persistente discriminación indirecta que supone el hecho de que las mujeres sean quienes se encarguen mayoritariamente de asumirlas. Sin embargo, la referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a las pensiones permite establecer esa conexión mediante la necesidad de una corresponsabilidad en el cuidado que pueda hacerla posible: *“Principio 15. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión”*¹⁷.

¹⁵ Estas medidas se encuentran en las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (2011/C 155/02): *“Medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres: a) mejorar la prestación de servicios de guardería adecuados, asequibles y de elevada calidad para niños en edad preescolar, con miras a lograr los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, teniendo en cuenta la demanda de servicios de guardería y en consonancia con la pautas nacionales de asistencia a los niños; b) mejorar la prestación de servicios e infraestructuras de asistencia a otras personas dependientes y c) promover modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres.”*

¹⁶ *“Principio 2. Igualdad de género: a. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. b. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Principio 15. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.”* Pilar Europeo derechos Sociales.

Ciertamente el enfoque de la UE no es exactamente el mismo que puede observarse en América Latina, en donde el valor del trabajo de cuidados no remunerado por sí mismo se ha hecho visible en algunas constituciones (Ecuador y Venezuela), reconociendo derechos propios de Seguridad Social a las mujeres que lo ejercen, o a través de las cuentas satélite (México o Colombia). Ni ha pasado a formar parte de sus políticas regionales con la autonomía y la focalización con que lo ha hecho a través de diferentes documentos que han marcado la igualdad de género regional. Ciertamente, el enfoque de la UE es un enfoque desde el mercado de trabajo y desde una protección social que se condiciona altamente a la presencia de las mujeres en el mismo.

No obstante, la inclusión más explícita del cuidado en las políticas de la UE se ha producido mediante su incorporación a la Agenda 2030. El Compromiso Estratégico de la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019¹⁹ lo incorpora como objetivo de la UE acordado internacionalmente, aludiendo al ODS n° 5 de la Agenda 2030, para la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, la meta 5.4 (*Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia*) se incorpora a los objetivos de la UE con una dimensión diferente, en la medida en que explicita, reconoce y valora los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y promueve las responsabilidades compartidas. De esta manera se conecta, ahora sí más claramente, la discriminación indirecta de las mujeres de la que se parte, con el objetivo de igualdad que se pretende alcanzar.

Con todo, tampoco puede excluirse que el reconocimiento del cuidado y sus consecuencias puedan adoptar un enfoque de derechos humanos en la UE. A pesar de la complejidad que hoy supone delimitar el alcance del derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres en los Tratados de la UE²⁰, las “construcciones jurídicas generales” se desprenden del conjunto de la legislación y la jurisprudencia del Derecho de la UE desde sus inicios. En este sentido, formarían parte de estas, la igualdad

¹⁷ Así lo corrobora el Informe de la Comisión *“The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL).”*

¹⁸ Aun cuando este reconocimiento está más a nivel de retórica que de materialización de derechos.

¹⁹ Documento que marca la agenda de las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres de la UE para el periodo 2016-2019.

²⁰ Teresa Freixes califica la tarea como de “una cierta ingeniería jurídica” tras el intento fallido de alcanzar una Constitución de la UE, a la vista de las reformas en los tratados fundacionales a que dio lugar el Tratado de Lisboa (Freixes, 2014:16).

como valor, la igualdad como objetivo, la igualdad como derecho fundamental, la transversalidad de la igualdad, la no discriminación y la prohibición de discriminaciones indirectas y la inversión de la carga de la prueba en los litigios relativos a la igualdad y a la no discriminación (Freixes, 2014: 20).

Dos elementos más abonan esta tesis. De un lado, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, establece que los derechos garantizados por el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas forman parte del Derecho de la Unión como principios generales; y contiene además una previsión para su adhesión al Convenio que aún no se ha concluido. Todo ello, sin perjuicio de que los países miembros se encuentran adheridos al Convenio.

Y, de otra parte, si bien la Carta de Derechos Fundamentales de la UE no contiene avances en la igualdad de género respecto del nivel que ya tenía consolidado en la CE, en su artículo 53 se establece que la misma no puede ser limitativa ni restrictiva en ningún modo respecto de los compromisos internacionales sobre Derechos Humanos de la Unión y de los Estados miembros.²¹ Sería posible, por lo tanto, utilizar este enfoque desde el momento en que se produjera la adhesión efectiva de la UE al convenio o, mientras tanto, utilizarlo desde la perspectiva de la existencia de las adhesiones particulares de los estados miembros.

En definitiva, notorio ha sido el recorrido del enfoque de derechos en el cuidado, no sólo a partir de su reconocimiento sino de la variedad de instrumentos vinculantes, consensos y metas programáticas que ha impulsado, sumado a la invocación que el “cuidado es un derecho” sin necesidad de justificación alguna. Sin embargo, la persistencia de que las mujeres siguen siendo las principales proveedoras del cuidado, a costa de su autocuidado, tiempo y trayectorias laborales, tensiona los logros normativos alcanzados. En todo caso el interrogante, y con la salvedad que hay un déficit importante de información en toda la región, es avanzar sobre la efectiva exigibilidad del cuidado y que se garantice que se ejerza en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Esto requiere que no sólo se concedan para un grupo acotado de la población –por caso vinculado al empleo asalariado formal- sino que sean garantizados a todas las personas. Y allí se presenta el principal desafío para la seguridad social.

C. La relación entre cuidado y Seguridad Social

El concepto de “Seguridad Social” se encuentra estrechamente vinculado a una reestructuración de la relación entre el Estado y la economía en las sociedades capitalistas modernas. De esta forma los modernos regímenes de Bienestar han buscado por diferentes vías garantizar legalmente la seguridad o el “bienestar” de su ciudadanía por medio de políticas públicas. Estas políticas consisten, por una parte, en transferencias masivas de ingresos a los grupos sociales, infraestructura física, servicios sociales, políticas sociales en educación, vivienda, salud, al mismo tiempo que comprenden regulaciones en torno a la economía, el rol del Estado, la distribución del poder y la organización del control social.²²

El concepto clásico de la Seguridad Social, cuyo objetivo era proteger a la persona de los riesgos materiales e inseguridades materiales individuales típicas, (relacionadas con enfermedades, la incapacidad para mantener el trabajo o para encontrar un empleo debido a la pérdida de habilidades, el crecimiento y expansión del núcleo familiar, la necesidad de garantizarse un ingreso durante la vida pasiva o ante la pérdida del sostén del hogar), parte del concepto clásico de contingencia, según el cual estas situaciones futuras riesgosas no debían ser resueltas de manera individual sino debía ser provistas a través de arreglos colectivos y solidarios.

En sus orígenes, el Derecho de la Seguridad Social buscaba, en primer lugar, diferenciarse del Derecho del Trabajo, en tanto no consideraba como sujeto a protección al trabajador/a asalariado en cuanto tal, sino buscaba proteger la integralidad de la persona. Con el desarrollo del sistema, y a partir de diseñar mecanismos para la efectiva percepción del beneficio, quedaron comprendidos los trabajadores/as dependientes y en algunos casos su grupo familiar, aunque en general, el receptor de los beneficios fue el trabajador/a dependiente y no su titular.²³ Para

²¹ Art. 53 Carta de Derechos Fundamentales de la UE: “Ninguna de las disposiciones de la presente Carta podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en sus respectivos ámbitos de aplicación por el derecho de la Unión, el derecho Internacional y los convenios internacionales de los que son parte la Unión, la Comunidad y los Estados miembros y en particular el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como por las constituciones de los Estados miembros.”

²² Se sigue aquí el desarrollo de Pautassi (2005).

²³ Es el caso de la asignación familiar por hijo/a, que el titular es el menor, pero la percibe el padre o madre. Es interesante que, en el caso de los programas de transferencias condicionadas, destinadas principalmente a trabajadores/as informales la titularidad de la transferencia, en la mayoría de los países de América Latina es del niño, niña o adolescente, siendo el origen no contributivo de un tipo y otro de transferencia, la condición para la titularización en uno y otro caso.

los no asalariados la cobertura resultó reducida a ciertas y determinadas contingencias, aunque en la mayoría de los casos, la protección se presenta como consecuencia de adhesión voluntaria. Es decir, el principio de la universalidad no ha sido suficientemente desarrollado, permaneciendo como requisito indispensable acreditar ciertas circunstancias para acceder a ellas, entre ellas la categoría de trabajador/a asalariado y que se encuentre en situación de riesgo (Pautassi, 2003).

Sintetizando, los sujetos protegidos serían todos aquellos comprendidos en el campo de aplicación del sistema, que son potenciales acreedores de las prestaciones establecidas, las cuales se hacen efectivas a partir de producido el evento, y siempre y cuando reúnan las condiciones exigidas (edad, enfermedad). Pero, para ser beneficiario/a no basta estar comprendido dentro del campo de aplicación de estos regímenes, sino que siempre se requiere cumplir con los requisitos legales para acceder a la condición de beneficiario. Estos requisitos pueden referirse a la objetivación de la contingencia, -determinado grado de invalidez- o cumplir con recaudos legales -estar casado- o bien haberse relacionado con la autoridad administrativa y financiera del régimen que se trate -antigüedad en la afiliación o mínimo de aportes. Claramente es un sistema de acceso selectivo.

El Estado cumple un doble rol en el sistema: por una parte, reconoce el derecho a la Seguridad Social a todos los habitantes, legislando y reglamentando conforme a ello, y por otra parte, asume la responsabilidad de brindar las prestaciones directamente o por terceros a la población destinataria. Si bien esta consideración está en el origen y construcción de los principales regímenes de bienestar latinoamericanos, los mismos han tenido diferente grado de estructuración, lo cual ha desembocado en sistemas fragmentarios, con coberturas bajas y con problemas de gestión y de financiamiento. Algunas de estas características se analizarán en próximos capítulos.

De hecho, las coberturas operan, en general, a partir de la presencia de seguros sociales, que se basan en impuesto al salario y vinculados a la condición de empleo formal. Para que se efectivicen dichas prestaciones, es necesario que cada trabajador/a y su empleador aporten al sostenimiento del sistema ya que de lo contrario el mismo no opera. Es decir, hay derecho en la medida que se aporte, constituyendo la base del sistema contributivo.

El problema, como ya se sabe, es de quienes no aportan regularmente al sistema, especialmente en el caso de las mujeres, bajo la paradoja que son quienes sostienen centralmente la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo. Allí el aporte de la economía feminista ha sido contundente, ya que ha permitido dejar en claro que la

producción de mercancías no incorpora únicamente trabajo productivo remunerado, sino centralmente trabajo de reproducción no remunerado. De esta forma, tal como ha señalado Picchio (1999: 220) la reproducción se encuentra entrampada entre un salario dado y las necesidades y carencias, todo lo cual remite a una estructura de poder asimétrica atravesada por múltiples discriminaciones de género, clase y raza, que a su vez establece una relación inversa entre salarios y beneficios se transforme en una relación directa entre trabajo de cuidado no remunerado y beneficio.

Si, tal como fue desarrollado, el empleo asalariado es fuente de otros derechos y uno de los elementos constitutivos de la ciudadanía en América Latina, el trabajo aparece como un derecho que, en virtud del principio de igualdad, debe ser accesible a todos/as los/as ciudadanos/as. Sin embargo, en el caso de la Seguridad Social, no han sido reconocidos de la misma manera. Solo a modo de ejemplo, basta analizar las licencias por razones de cuidado establecidas en el sistema de Seguridad social. A la medida afirmativa que significó la consideración de que la licencia por maternidad es asumida, en muchos países de América Latina, por parte de los sistemas de Seguridad social desde fines de los años 1960 en adelante para evitar la discriminación laboral de las mujeres, le siguió el estancamiento en las posibilidades de sumar días de licencias para padres varones. De 20 países de América Latina y el Caribe con legislación sobre licencias por maternidad y lactancia materna, hay solo 12 países que contemplan legislación sobre licencias por paternidad –las que se encuentran muy acotadas respecto de la cantidad de días que se otorgan-. En el caso de legislación vinculada con la discapacidad, son 18 los países que cuentan con marcos normativos sobre discapacidad y 4 países con normativa específica sobre trabajo doméstico y 9 que han suscrito el Convenio 156 de OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares²⁴. En este último caso, las licencias se vinculan con una inserción asalariada formal y el consiguiente esquema de Seguridad Social, no siendo este el caso de la gran mayoría de trabajadoras de servicio doméstico que se encuentran en condiciones de informalidad laboral.

Aún más limitadas son las prestaciones vinculadas con los servicios de cuidado, los que no sólo tienen baja cobertura y, sobre todo, operan en el marco de una débil institucionalidad (Batthyány, 2015: 21) sino que muchas veces los empleadores incumplen con su deber de provisión y los Estados no ofrecen opciones de acceso a la educación inicial o a soluciones institucionales en el caso del

²⁴ Observatorio para la Igualdad, División de Asuntos de Género, CEPAL, <https://oig.cepal.org/es>

cuidado de las personas mayores. Y estos ejemplos de las múltiples vinculaciones entre el cuidado y la Seguridad Social se reiteran en cada uno de los países, en algunos casos con superposición de prestaciones y en otros, los más frecuentes, con ausencia total de prestaciones. En estos casos es el Estado quien está incumpliendo con sus obligaciones de hacer.

Otro ejemplo de obligaciones de cumplimiento estatal es el caso de la lactancia, donde el Estado no solo no debe entorpecer que una madre amante a su hijo o hija (obligación negativa), sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para ello (obligación positiva o de hacer). Si se trata de una mujer que trabaja en el ámbito productivo, debe otorgarle licencia o un espacio físico para amamantar, ya sea trabajadora del sector público o privado, y tal como hemos analizado, es altamente frecuente que los particulares no cumplan con esta medida y que no exista ni fiscalización por parte del Estado, ni mucho menos sanciones. Además, el Estado debe otorgar licencias para los padres para que asuman conjuntamente la corresponsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza, y que como se expuso, se ha convertido en un núcleo crítico aumentar las prestaciones. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas obligaciones, como en este caso, la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado. En rigor, se trata de garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada persona, sea que deba cuidar o que necesite cuidados.

En consecuencia, abordar la cuestión del cuidado y de su organización es importante por una simple razón de derechos y justicia distributiva. Pero, además, puede argumentarse que abordar la cuestión de la injusta OSC es importante en términos de eficiencia económica. Rodríguez Enríquez (2013) afirma que existen dos dimensiones donde la injusta OSC y sus implicancias en términos de obstáculo para la participación de las mujeres en el mercado laboral tienen consecuencias económicas. Esto se expresa en el nivel macro, a través de la subutilización de la fuerza de trabajo femenina como consecuencia de las dificultades de conciliar la vida laboral con las responsabilidades de cuidado y a nivel micro, se manifiesta en el menor rendimiento en el trabajo y la consecuente menor productividad resultante de la tensión sufrida por las personas en el esfuerzo por conciliar ambos aspectos de la vida.

Por lo tanto, la Seguridad Social no puede desconocer que esta subutilización de la fuerza de trabajo acarrea múltiples consecuencias: i) porque la economía opera en esta situación en un nivel sub-óptimo, debido a que no utiliza completamente los recursos con los que

cuenta (en este caso, la fuerza de trabajo femenina) y, de esta forma, produce (y distribuye) menos de lo que podría; ii) directamente vinculado se encuentra ritmo de crecimiento económico de largo plazo, que es menor al esperado como consecuencia directa que la fuerza laboral es importante como factor productivo (y de costo) y como factor de demanda, ya que el mercado local es un *locus* importante para la colocación de la producción. De esta manera, la subocupación de la fuerza laboral es considerada entonces un impedimento para dinamizar el crecimiento y los ingresos escasos que percibe una parte importante de la población en autoempleos u ocupaciones de baja productividad e ingresos, o los ingresos nulos provenientes del desempleo o de la inactividad no logran generar este circuito dinámico desde la demanda (donde la demanda favorecería un incremento de la producción) (Rodríguez Enríquez, 2012).

Al mismo tiempo, y de enorme relevancia, es el hecho que la subutilización de fuerza de trabajo cala profundo en tanto que el empleo se ha constituido en las economías capitalistas en la principal (y casi única) fuente de ingresos, derechos sociales y reconocimiento social del trabajo de las personas. De esta forma, la existencia de fuerza de trabajo excedente en sus distintas manifestaciones (ocupaciones en actividades de baja productividad, ocupaciones involuntariamente a tiempo parcial, el empleo asalariado no registrado, el desempleo, la inactividad involuntaria) implica además personas que no acceden a un nivel adecuado de ingreso, a las coberturas sociales y al reconocimiento de la utilidad social de su trabajo. En consecuencia, y tal como fue señalado, la subutilización estructural de la fuerza de trabajo profundiza las restricciones para superar la pobreza y las múltiples discriminaciones de género son potenciadas por el mercado de trabajo y reafirmadas por el sistema de seguridad social.

Simultáneamente, la permanencia y extensión de situaciones de pobreza en personas y hogares redundan en costos individuales y sociales derivados de la exclusión. Los costos individuales recaen sobre las personas que se alejan cada vez más de acceder a empleos, deja sus conocimientos y aprendizajes desactualizados, pero a su vez, los distintos mecanismos de segregación existentes en el mercado laboral derivan en una subutilización del factor productivo fuerza de trabajo femenina. Los costos sociales recaen en los Estados que deben asignar mayores proporciones de gasto social para asistir a la pobreza. En tercer lugar, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar de las trabajadoras pueden generar tensiones que se manifiesten en pérdidas de productividad individual: bajo rendimiento en el trabajo fruto de la tensión, así como mayores tasas de ausentismo y rotación. La pérdida de productividad en el puesto de trabajo no es un problema simplemente individual, sino que se agrega a

nivel de la unidad productiva y del sistema en su conjunto.²⁵ Los ejemplos son infinitos, pero lo que debe quedar en claro es que la Seguridad Social no puede seguir desconociendo las consecuencias que acarrea.

En síntesis, la vinculación entre Seguridad Social y cuidado es ineludible, y se requiere acciones y medidas que busquen transformar los patrones de desigualdad socioeconómica, de modo que impacten en el acceso al cuidado y a la seguridad social. Posiblemente generen un efecto más poderoso en términos de impactos distributivos y mayor que muchas de las reformas que se ensayan en materia de seguridad social o las tradicionales políticas sociales asistenciales o de transferencias monetarias. Estos aspectos, y el necesario deber de cumplimiento de derechos al cuidado y la seguridad social, se abordarán en los próximos capítulos.

D. La evidencia empírica en torno al uso de tiempo²⁶

En Iberoamérica las demandas relativas al cuidado formuladas desde la sociedad civil hacia los Estados han surgido desde movimientos de mujeres y feministas, apoyadas desde organismos internacionales en muchos casos, y al amparo de una evidencia empírica cada vez más robusta.

En la última década esa evidencia se basó, además, en estadísticas oficiales dadas por las encuestas de uso de tiempo. Aun cuando en Europa estas encuestas surgieron hace casi cincuenta años y con objetivos distintos a la medición del trabajo no remunerado, en América Latina son precisamente uno de los logros de la abogacía desplegada por movimientos de mujeres y organismos internacionales para este fin. En primer lugar, las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se han conformado como los principales escenarios de consenso para avanzar en el reconocimiento del cuidado como derecho y la visibilización del trabajo de cuidados no remunerado - especialmente desde el Consenso de Quito (2007)- y, en segundo lugar, a partir de las recomendaciones vinculadas con la elaboración de encuestas de uso del tiempo y cuentas satélite sobre trabajo no remunerado.²⁷

En la actualidad 20 países²⁸ de Iberoamérica cuentan con al menos una encuesta de uso de tiempo (EUT). Sin embargo, a pesar de este importante desarrollo de las EUT y de los avances en la producción de datos sobre uso del tiempo, aún prevalecen dificultades para la realización de diagnósticos y comparaciones regionales, debido a la heterogeneidad de los instrumentos y de las clasificaciones de actividades empleadas en cada uno de los países.²⁹ Las metodologías utilizadas hasta el momento por los países para llevar a cabo la recolección de datos para las EUT son heterogéneas, tanto en los propósitos que se persiguen como en el marco conceptual, el procedimiento de recolección que emplean, así como en las clasificaciones de actividades que han utilizado, la cobertura geográfica que han alcanzado y los indicadores que se han calculado y difundido (CEPAL, 2016c).

En respuesta a estas dificultades, el Grupo de Trabajo sobre Estadísticas de Género de la Conferencia de Estadística de las Américas (CEA) trabajó desde 2009 con el objetivo de generar una Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL). Se trata de un instrumento diseñado desde un enfoque de género que contribuye en la planificación, procesamiento, presentación y análisis de las encuestas de uso del tiempo. La CAUTAL, presentada en 2015, hace posible la armonización y estandarización de las encuestas de uso del tiempo y contribuye a la producción de datos y estadísticas sobre uso del tiempo (CEPAL, 2016c).

La CAUTAL se estructura a partir de tres grandes grupos de actividades: a) Trabajo en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo (dentro de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN); b) Trabajo no remunerado (fuera de la frontera de la producción del SCN); y c) Actividades personales (fuera de la frontera general de la producción del SCN), y con nueve categorías de actividades.

El análisis de estas encuestas recupera la importancia de la distribución del tiempo y del trabajo. Muestra además a la unidad doméstica no solo como espacio de consumo, sino también como espacio de producción y distribución económica.

²⁶ Se sigue aquí lo desarrollado por Marco y Rico (2013).

²⁷ Consensos Regionales, disponibles en www.cepal.org

²⁸ Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

²⁹ En España ha sido pionera y referencia en estos estudios M^a Ángeles Durán, no solo por su alcance, sino también por el nivel institucional que han adquirido sus aportaciones metodológicas en el análisis de los usos del tiempo. Un texto reciente sobre la necesidad de consensos metodológicos para el avance en los estudios del cuidado en Durán (2018b).

Los indicadores elaborados por los organismos nacionales de estadística, con el apoyo de la Conferencia de Estadísticas de las Américas y organismos como la CEPAL y ONU-Mujeres, a partir de estas encuestas no siempre son comparables, pero sí permiten constatar tendencias y semejanzas entre los países de la región. Entre estas tendencias cabe destacar:³⁰

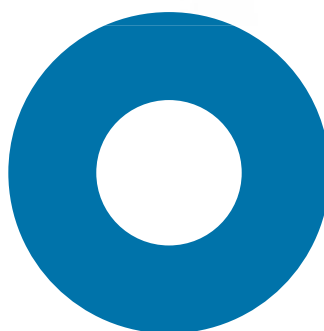
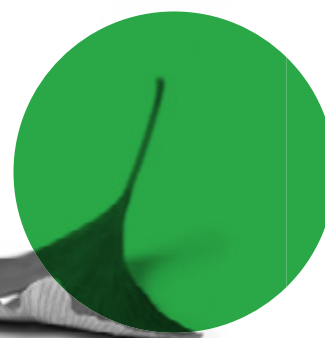
- Las mujeres hacen la gran mayoría del trabajo no remunerado, cualquiera sea su jornada en el empleo, su estado civil, su nivel educativo, su edad o los ingresos de sus hogares, aun cuando hay diferencias importantes entre mujeres en la magnitud del trabajo que realizan.
- El tiempo dedicado por las mujeres al cuidado y las labores domésticas varía según el nivel de ingresos de estas, así como el tipo de actividades que asumen.
- Las mujeres que destinan más tiempo a las labores domésticas y de cuidado pertenecen al tramo de 25 a 59 años, las edades en que más se encuentran insertas en el empleo (en el caso de la comunidad de Madrid 30 a 39 años, en México es el tramo de 20 a 39 años de edad, en Honduras de 20 a 44 años y así hay variaciones en los tramos considerados, pero siempre se trata de plena edad reproductiva).
- El tiempo que dedican todas las mujeres al trabajo no remunerado siempre es sumamente significativo, pero presenta diferencias en la medida que quienes más tiempo dedican son las cónyuges, tanto en los países de América Latina como en la Comunidad de Madrid, seguidas por las mujeres jefas de hogar en el caso de las latinoamericanas. Esto evidencia que las parejas masculinas no solo dedican escaso tiempo a lo doméstico y el cuidado, sino que además generan más trabajo para sus parejas mujeres; lo que se comprueba al comparar el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, tanto entre hombres casados o unidos versus los que viven solos como el de las mujeres entre sí, según su situación familiar. Esta idea también se ve corroborada al apreciar que en los hogares en que vive una pareja sin hijos el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo no remunerado es igualmente considerable.
- Las mujeres con hijos menores de 6 años (e incluso de 18 años en el caso de Montevideo) dedican más horas al trabajo no remunerado, fenómeno que no se presenta entre los varones, para quienes la presencia de niños en la primera infancia en sus hogares no es determinante en la cantidad de tiempo que le dedican al trabajo doméstico y de cuidado.
- El tiempo dedicado, no así la tasa de participación en el trabajo no remunerado varía por nivel de instrucción (Colombia, Ecuador, Honduras y México) y cuando menor es el nivel alcanzado, mayor tiempo de trabajo no remunerado.
- El área geográfica también aporta variaciones relevantes. En todos los países, la carga de trabajo no remunerado que asumen las mujeres es mayor en las zonas rurales, lo que se relaciona con actividades productivas de subsistencia, menor presencia del Estado como proveedor de servicios de cuidado, la ausencia de bienes y tecnologías ahorradores de trabajo doméstico, incluyendo en algunos casos la provisión de servicios básicos como el agua potable, saneamiento y combustibles modernos para cocinar.
- La distribución de trabajos entre niños, niñas y adolescentes, dentro y fuera del hogar –es decir, tanto el tipo de actividades que desempeñan al interior de las familias diferenciadas por sexo, como el hecho de trabajar de forma remunerada en el mercado, más frecuente entre los niños– está perpetuando la división sexual del trabajo.
- El tipo de actividades domésticas que realizan mujeres y hombres son distintas, ya que cuando éstos las asumen se circunscriben a refacciones en el hogar, compras y trámites. Con relación a al cuidado también se da la distinción, ya que cuando las encuestas lo permiten (por ejemplo, Uruguay) se aprecia que los hombres participan mayoritariamente en actividades lúdicas con los niños y no están presentes en tareas como darles de comer o bañarlos.
- La carga horaria entre trabajo remunerado y no remunerado es inversamente proporcional entre mujeres y varones, en el caso de España, sin embargo (en la Encuesta Nacional de empleo del Tiempo), la distancia se va achicando a través del tiempo (entre 2002-2003 y 2009-2010).
- Las desocupadas dedican una importante porción de su tiempo a las labores del hogar, lo que les resta tiempo para buscar empleo, mientras que los varones desocupados no aumentan sustancialmente las horas dedicadas al trabajo del hogar.

³⁰ Para América Latina: Aguirre y Ferrari (2014) y Marco Navarro (2012). Para España: Durán (2006) y INE (2018) <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

- Ante una persona mayor en el hogar, disminuye el tiempo dedicado por las mujeres a las labores del hogar en varios países (Bolivia, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua), pero no en todos (Uruguay), mientras que en el caso de la Comunidad de Madrid se puede identificar específicamente el trabajo de cuidado realizado tanto por varones como por mujeres (abuelos), así como que en el trabajo doméstico (necesario y funcional para el cuidado) participan las mujeres mayores pero no los varones.

En base a estos resultados y metodologías, se fue promoviendo la utilización de cuentas satélites, las que se fundamentan en el supuesto que el Producto Bruto Interno (PBI) y el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) constituyen medidas incompletas para dimensionar el valor que se genera en la sociedad. Constituyen instrumentos que describen en detalle la estructura y el aporte económico de ciertas áreas, campos socioeconómicos específicos (como por ejemplo el Trabajo no Remunerado, Turismo, Salud, Educación, entre otros) y conjunto de actividades, que por no encontrarse incluidos en los Sistemas de Cuentas Nacionales no suelen ser visibilizados y son poco valorados económicamente.

Asimismo, la contabilización del trabajo no remunerado, además de lograr la especificidad en su reconocimiento, permite calcular el aporte al PBI, que en los países donde se ha realizado a contribuido fuertemente a visibilizarlo.



Capítulo

02

Sistemas previsionales basados en el empleo: una mirada desde las cifras

Sistemas previsionales basados en el empleo: una mirada desde las cifras

En el presente capítulo se presenta un panorama de la etapa demográfica que están transitando los países abordados, de las condiciones del mercado del empleo y de la situación de mujeres y varones en los sistemas de pensiones. Para posibilitar una mirada comparada en estas materias se acude a indicadores de la CEPAL y la OIT.

En efecto, antes de abordar en detalle un análisis de la situación actual de mercado de trabajo y acceso a la Seguridad Social en cada uno de los países en estudio, interesa presentar algunos datos comparados, que permitan darle un marco a la caracterización del diseño de la Seguridad Social del capítulo siguiente.

Posteriormente, se presentan datos de encuestas de hogares y registros administrativos de los organismos nacionales de Seguridad Social. Con estos datos se posibilita análisis más detallado caso a caso y, si bien los datos no resultan comparables, dan cuenta en mayor medida de la situación en cada país.

Es decir que, a partir de la evidencia empírica de cada país, se intentará llamar la atención sobre las formas y particularidades en las que se expresa la desigualdad de género en cada uno de ellos. Desde un enfoque de género, no es suficiente trabajar con promedios país, es preciso también incorporar variables vinculadas a distintas formas de discriminación e incluir un análisis que procure integrar las demandas de cuidado y las diferencias según el ciclo vital.

I. Los contextos demográficos: más que escenarios, factores intervinientes

La disminución de la fecundidad, acompañada con mejoras en la esperanza de vida, ha derivado en un proceso de envejecimiento. El ritmo de envejecimiento de la población varía en y entre países, pero los cambios de la pirámide poblacional tienden a uniformar las pirámides a largo plazo. No obstante, las oportunidades y desafíos que esto supone en la actualidad son diferentes en cada país.

Cuadro N° 1
Esperanza de vida al nacer (en años) y Fecundidad global (hijos por mujer)

	País	1950 / 1955	1970 / 1975	2000 / 2005	2010 / 2015	2025 / 2030	2045 / 2050	2065 / 2070
Esperanza de vida al nacer	España	64,6	72,7	79,9	82,5	84,8	87,3	89,8
	América Latina	51,9	61,5	72,5	74,8	77,9	81,5	84,4
	Bolivia	40,0	46,7	62,1	67,7	72,6	76,8	80,3
	Brasil	50,8	60,1	71,1	74,7	77,9	81,9	84,9
	Ecuador	54,6	64,0	77,4	78,8	81,8	85,1	87,5
	Chile	48,7	58,9	73,6	75,6	78,7	82,5	85,5
	Uruguay	66,1	68,8	75,4	77,0	79,3	82,4	85,0
Tasa de Fecundidad Global	España	2,5	2,8	1,2	1,3	1,5	1,6	1,7
	América Latina	5,9	5,1	2,5	2,2	1,9	1,9	1,9
	Bolivia	6,9	6,2	3,8	3,0	2,5	2,1	1,9
	Brasil	6,1	4,7	2,1	1,8	1,6	1,6	1,7
	Ecuador	5,2	3,6	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8
	Chile	6,8	5,8	2,9	2,6	2,2	1,9	1,8
Uruguay	2,7	3,0	2,2	2,0	1,9	1,8	1,8	

Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2017 y United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017).

Uruguay es el país que más tempranamente inicia este proceso, con la menor tasa de fecundidad acompañada de una mayor esperanza de vida. En el otro extremo se ubica Estado Plurinacional de Bolivia, ya que tiene la mayor tasa de natalidad y la menor esperanza de vida al inicio del período analizado.

Estos procesos derivan en un cambio de la pirámide de edades de la población, que tiende a disminuir en su base (por la disminución de la fecundidad) y a invertirse. Como puede observarse durante los 90, el porcentaje de población de 14 años y más superaba el 25%, es en este contexto donde comienza a verificarse un incremento de

la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado. En contexto de desigualdad de género y fuerte debilidad de políticas de cuidado infantil en general, la mujer se incorporó al mercado, asumiendo al mismo tiempo la mayor carga de trabajo de cuidado.

Los cambios poblacionales, al revertirse la pirámide, supondrán nuevas demandas de cuidado, que contemplen en su diseño la composición etaria de la población. El peso de la población mayor de 60 años tiende a aumentar a un ritmo acelerado, no solo aumenta su incidencia, sino que tiende a envejecerse este subgrupo.

Cuadro N° 2
Porcentaje de población de 0 a 14 años y de 60 y más años

		1970	1990	2015	2030	2050	2070	2100
España	0 a 14 años	28,1	20,0	14,9	12,2	12,7	12,8	13,1
	60 años y más	14,0	18,7	24,4	33,45	41,90	40,43	40,46
América Latina	0 a 14 años	42,5	36,4	25,9	21,2	17,6	15,9	15,4
	60 años y más	6,1	7,1	11,1	16,6	25,4	32	35,6
Bolivia	0 a 14 años	42,5	41,3	32,4	27,6	22,3	18,6	15,6
	60 años y más	6,0	6,7	9,2	11,4	17,0	23,9	31,8
Brasil	0 a 14 años	42,2	35,5	22,5	18,0	14,7	13,5	13,5
	60 años y más	5,5	6,4	11,9	18,8	29,6	36,8	39,4
Chile	0 a 14 años	38,6	30,0	20,8	17,7	15,1	14,1	13,8
	60 años y más	7,8	9,1	15,2	22,4	30,6	36,0	38,8
Ecuador	0 a 14 años	44,2	38,2	29,0	24,5	19,5	16,4	14,3
	60 años y más	6,4	6,3	9,9	14,5	21,8	28,9	36,4
Uruguay	0 a 14 años	27,9	26,0	21,4	19,2	16,6	15,2	14,3
	60 años y más	12,9	16,5	19,1	22,1	27,5	33,1	37,2

Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2017 y United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017).

Los cambios demográficos son una variable que no puede estar ausente en el diseño y planificación de los sistemas de Seguridad Social. La tasa de dependencia potencial, que supone una relación entre la población de 15 a 59 años en relación con la población menor de 15 y mayor de 60, es un indicador de los desafíos a enfrentar.

Entre 2015 y 2030 se observan, en general, los valores más bajos, por lo que son una oportunidad para generar financiamiento a futuro, donde la tasa aumenta, por un aumento significativo de la presencia de 60 años y más. El llamado bono demográfico, durante el cual aumenta la proporción de población en edad activa, solo podrá ser aprovechado con políticas de mercado de trabajo y

de cuidado, que permitan generar puestos de trabajo de calidad para mujeres y varones y que, al mismo tiempo, posibiliten el ejercicio del derecho al cuidado.

En el año 2015, el Estado Plurinacional de Bolivia y Uruguay son los que presentan la tasa de dependencia potencial más alta, pero mientras que en el primero se explica por el peso de la población de 15 años y más, en el segundo, la mayor dependencia está explicada por la población de 60 años y más. Esto supone demandas de cuidado en ambos casos, pero contemplando la composición demográfica de la población y de los hogares.

Cuadro N° 3
Tasa de dependencia potencia total y por grupo de edad

		1970	1990	2015	2030	2050	2070	2100
España	Total	72,7	63,1	64,9	83,9	120,2	113,7	115,4
	Menores de 15 años	48,6	32,6	24,6	22,4	27,9	27,3	28,3
	60 años y más	24,2	30,5	40,3	61,5	92,3	86,4	87,2
América Latina	Total	94,7	77,0	58,7	60,7	75,4	91,9	104,2
	Menores de 15 años	82,7	64,5	41,2	34,1	30,9	30,5	31,5
	60 años y más	11,9	12,5	17,6	26,6	44,5	61,4	72,7
Bolivia	Total	94,4	92,2	71,4	63,9	64,8	74,1	90,2
	Menores de 15 años	82,6	79,4	55,6	45,2	36,8	32,4	29,6
	60 años y más	11,7	12,8	15,8	18,6	28,0	41,7	60,6
Brasil	Total	91,1	72,1	52,4	58,4	79,5	101,3	112,3
	Menores de 15 años	80,6	61,0	34,3	28,6	26,4	27,2	28,6
	60 años y más	10,5	11,0	18,1	29,8	53,1	74,1	83,7
Chile	Total	86,4	64,2	56,2	66,9	84,1	100,8	110,9
	Menores de 15 años	72,0	49,2	32,6	29,5	27,8	28,4	29,1
	60 años y más	14,5	15,0	23,7	37,4	56,3	72,4	81,8
Ecuador	Total	102,2	80,1	63,8	64,0	70,3	82,6	102,9
	Menores de 15 años	89,3	68,8	47,5	40,2	33,2	29,9	29,0
	60 años y más	12,8	11,3	16,3	23,8	37,0	52,7	73,9
Uruguay	Total	69,0	74,0	68,2	70,5	79,1	93,3	106,1
	Menores de 15 años	47,1	45,3	36,0	32,8	29,8	29,4	29,4
	60 años y más	21,8	28,7	32,2	37,7	49,3	63,9	76,7

Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2017 y United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017).

El envejecimiento de la población, para ser abordado desde las políticas públicas, requiere que las mismas incorporen enfoque de género. La mayor sobrevivencia femenina supondrá una mayor presencia de mujeres entre la población adulta mayor. El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) ha diseñado dos indicadores que permiten llamar la atención sobre las demandas actuales y futuras de cuidado para la población adulta mayor y los desafíos de las políticas de Seguridad Social que tienen una base contributiva. El primero, denominado "Relación de apoyo potencial", vincula la población de 15 a 59 años con el grupo de 60 años y más. A medida que este valor baja, aumenta la presión sobre el financiamiento de la Seguridad Social contributiva y, en particular, sobre los sistemas de pensiones.

Sin embargo, también es preciso tener en cuenta el nivel de formalidad del mercado y las desigualdades de este, punto sobre el cual se presentarán datos en el siguiente apartado. El otro indicador elaborado por el CELADE, denominado "Relación de apoyo a los padres", es el cociente entre la población mayor de 80 años y el grupo de 50 a

64 años. Es una medida destinada a darle visibilidad a la demanda familiar de cuidado para el apoyo de la población de personas mayores. Con relación a este indicador, que es muy útil para pensar políticas desde un enfoque de género, es preciso llamar la atención sobre la imperiosa necesidad de que las políticas públicas consideren el reparto de las tareas de cuidado de la población dependiente, tanto al interior de las familias como entre éstas, el Estado, la sociedad civil y el mercado. Los cambios demográficos generan demandas, que afectarán las dinámicas familiares y el reparto del cuidado, pero no debe repetirse a futuro la ceguera que hubo con el cuidado infantil en décadas pasadas. De lo contrario, por la asignación social de los roles de género, la mayor carga de cuidado recaerá nuevamente en las mujeres o serán las propias mujeres mayores, que fueron cuidadoras, las que no recibirán el cuidado adecuado.

Cuadro N° 4
Razón de sexo en la población de 60 años y más, relación de apoyo potencial y relación de apoyo a los padres

		1970	1990	2015	2030	2050	2070	2100
España	Razón de sexo en la población de 60 y más	74,5	74,9	79,0	84,0	84,0	81,9	83,1
	Razón de sexo en la población de 75 y más	58,4	57,6	64,1	69,8	75,6	72,2	75,0
	Relación de apoyo potencial	4,1	3,3	2,5	1,6	1,1	1,2	1,1
	Relación de apoyo a los padres	10,9	18,1	30,3	31,9	88,2	91,0	105,3
América Latina	Razón de sexo en la población de 60 y más	87,1	81,2	81,2	80,9	82,5	84,7	87,6
	Razón de sexo en la población de 75 y más	75,9	68,4	67,5	69,7	70,8	75	79,9
	Relación de apoyo potencial	8,4	8	5,7	3,8	2,2	1,6	1,4
	Relación de apoyo a los padres	6,0	8,6	12,3	16,1	31,8	56	81,2
Bolivia	Razón de sexo en la población de 60 y más	80,6	86,8	90	88,8	89,5	91,3	93,1
	Razón de sexo en la población de 75 y más	80,6	79	79,6	80,3	81,1	84	87,6
	Relación de apoyo potencial	8,6	8	6,7	5,2	3,0	1,8	1,2
	Relación de apoyo a los padres	4,4	6,6	15,6	19,0	26,5	46,6	88
Brasil	Razón de sexo en la población de 60 y más	82,8	79,2	78,3	77,9	80,1	82,7	86,7
	Razón de sexo en la población de 75 y más	67,4	61,5	64,6	66,2	68,3	73,6	80
	Relación de apoyo potencial	9,5	9,1	5,5	3,3	1,8	1,3	1,2
	Relación de apoyo a los padres	5	5,7	10,4	16,5	39,4	76,6	107,6
Chile	Porcentaje de mujeres en la población de 60 y más	76,9	72,5	79,1	83,7	88,5	92,8	95,8
	Porcentaje de mujeres en la población de 60 y más	65,6	58,1	59,8,	68,4	77,2	85,3	91,2
	Relación de apoyo potencial	6,9	6,7	4,3	2,7	1,8	1,4	1,3
	Relación de apoyo a los padres	7,5	11,6	14,3	21,6	43,3	70,8	88,8
Ecuador	Razón de sexo en la población de 60 y más	87,3	90	88,3	88,4	89	91,1	94,4
	Razón de sexo en la población de 75 y más	76,5	81,2	79,2	80,2	81,4	84,3	89,6
	Relación de apoyo potencial	7,8	8,9	6,2	4,2	2,7	1,9	1,4
	Relación de apoyo a los padres	8,1	9,5	12,3	15,9	28,3	44,9	72,1
Uruguay	Razón de sexo en la población de 60 y más	84,1	74,7	68,8	72,5	78,1	82,4	85,9
	Razón de sexo en la población de 75 y más	64,8	58,8	49,2	54,6	61,9	69,1	75,4
	Relación de apoyo potencial	4,6	3,5	3,1	2,6	2,0	1,6	1,3
	Relación de apoyo a los padres	11,0	15,0	26,7	28,6	38,2	54,1	74,2

Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2017 y United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017).

Como puede apreciarse en el último cuadro, el progresivo envejecimiento poblacional, con mayor presencia de población mayor de 80 años, demanda el diseño de políticas integrales de cuidado, no solo de la primera infancia. No se trata solo de ampliar la cobertura de la Seguridad Social, se requiere de la definición de una política que asegure el acceso a bienes y servicios que permitan el ejercicio pleno de los derechos, contemplando las necesidades diferenciales a lo largo del ciclo vital.

II. El mercado del trabajo remunerado

Una vez que las mujeres sortean una serie de obstáculos y logran acceder a un empleo, o cuando se trata de aquellas que estando en un momento “propicio” de su ciclo vital, tienen las oportunidades para entrar al mercado laboral, las desigualdades no terminan. En efecto, tal como se ha mostrado ampliamente para la realidad iberoamericana, quienes acceden al empleo encuentran dos formas de discriminación: la que se presenta en las remuneraciones y la segregación ocupacional de género, que determina que las mujeres accedan a ciertos sectores de la economía y grupos ocupacionales. La segregación es tanto horizontal como vertical, pues no solo se trata de ramas de actividad económica más feminizadas, sino de la jerarquía ocupacional.

Es así como las brechas de género en los indicadores de trabajo remunerado muestran la mayor dificultad de las mujeres para incorporarse al empleo (tasa de actividad), la menor probabilidad de conseguir una ocupación pagada (tasa de desocupación) y la segregación del mercado de trabajo, que se expresa en mayor presencia de mujeres en sectores de menor remuneración, mayor dificultad para acceder a puestos que cotizan a la Seguridad Social y diferencias en los ingresos promedio.

Los avances de las últimas décadas en la participación económica de la mujer están lejos de haber supuesto una paridad en el mercado de trabajo remunerado. El siguiente

cuadro presenta la tasa de participación en el mercado, la tasa de desocupación y dos indicadores de las personas ocupadas, vinculados al peso de quienes se desempeñan en ocupaciones asalariadas y quienes lo hacen como cuentapropistas. Se presentan los valores para las mujeres y la brecha de género, calculada como la relación del valor del indicador de las mujeres en relación con los varones. La inexistencia de brecha se refleja con el valor 1, en el caso de la tasa de actividad, los valores inferiores a uno muestran una situación de desventaja de las mujeres, en el caso de la tasa de desocupación, es inverso, los valores superiores a 1 señalan desventaja de las mujeres.

Un aspecto común en todos los países es la mayor dificultad de la mujer para incorporarse en el mercado de trabajo, aunque con algunos cambios en el tiempo, persiste una menor tasa de participación femenina y un sesgo de género en la tasa de desempleo.

Aun cuando las desigualdades de género en el empleo están presentes en todos los casos abordados, éstas asumen distintas características y tienen también diferentes magnitudes. En este sentido, un aspecto a señalar es la distinta composición y características de los mercados de trabajo en los países analizados. La tasa de asalarización, por ejemplo, varía notablemente entre países. España y Uruguay son los que mayor tasa tienen y en el otro extremo se ubican el Estado Plurinacional de Bolivia y Ecuador. Esto supone desafíos diferentes para los sistemas de Seguridad Social contributivos. El Estado Plurinacional de Bolivia y Ecuador, con mercados menos asalariados, son justamente los que presentan brechas de género en este grupo.

Cuadro Nº 5

Tasa de participación en el mercado de trabajo y de desocupación, porcentaje de personas empleadas como asalariadas y cuentapropistas. Mujeres y brecha de género. Población de 15 años y más

	1990		2001		2005		2011		2017	
	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha
Participación en el mercado de trabajo										
España	32,6	0,5	39,6	0,6	46,5	0,7	52,8	0,8	52,6	0,8
Bolivia	41,0	0,7	60,2	0,8	60,5	0,8	62,1	0,8	57,1	0,7
Brasil	44,0	0,5	53,4	0,7	57,1	0,7	54,1	0,7	52,8	0,7
Chile	32,5	0,4	36,8	0,5	40,2	0,6	47,5	0,7	48,7	0,7
Ecuador	32,7	0,4	54,7	0,6	52,0	0,6	47,8	0,6	56,4	0,7
Uruguay	37,9	0,6	51,0	0,7	50,3	0,7	56,9	0,7	56,1	0,8
Tasa de desocupación										
España	26,7	2,2	16,4	2,2	14,5	2,0	21,8	1,0	19,0	1,2
Bolivia	7,1	1,1	6,4	1,4	6,5	1,4	2,7	1,4	3,8	1,4
Brasil	3,5	0,9	12,1	1,6	12,5	1,6	9,4	1,8	14,7	1,3
Chile	9,6	1,2	11,9	1,2	12,3	1,6	8,9	1,4	7,5	1,1
Ecuador	9,0	2,2	5,2	1,4	4,7	1,5	5,6	1,7	4,9	1,6
Uruguay	10,9	1,6	19,4	1,7	15,1	1,6	8,1	1,7	9,5	1,4

► Continúa

► Continuación

	1990		2001		2005		2011		2017	
	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha	Tasa	Brecha
Personas con empleo asalariado en relación al total de la ocupación										
España	73,2	1,0	83,4	1,1	85,7	1,1	87,8	1,1	87,8	1,1
Bolivia	46,8	0,7	19,5	0,5	27,9	0,7	32,6	0,7	34,2	0,9
Brasil	68,0	1,1	65,4	1,1	64,9	1,0	72,1	1,1	73,5	1,2
Chile	77,1	1,1	73,3	1,1	74,6	1,1	77,1	1,0	72,1	1,0
Ecuador	44,9	0,8	43,9	0,8	47,2	0,8	46,7	0,8	41,5	0,7
Uruguay	0,0	0,0	75,8	1,1	76,0	1,1	74,2	1,1	75,5	1,1
Personas con empleo cuenta propia en relación al total de la ocupación										
España	14,4	0,8	9,9	0,7	8,9	0,7	7,9	0,6	8,3	0,6
Bolivia	42,5	1,6	32,3	0,8	36,3	1,0	33,5	0,9	39,0	0,8
Brasil	20,5	0,8	23,0	0,8	23,8	0,8	21,0	0,7	19,7	0,7
Chile	18,7	0,8	21,3	0,7	20,5	0,8	20,4	1,0	20,9	1,0
Ecuador	29,5	1,0	31,2	1,1	32,3	1,1	35,9	1,1	36,0	1,1
Uruguay			19,6	0,7	19,5	0,7	20,4	0,9	20,6	0,8

Fuente: ILOSTAT.

Cabe, sin embargo, hacer presente que las categorías de asalariados y cuenta propia, desde la perspectiva de la Seguridad Social pueden ser muy heterogéneas, tanto al interior de un mismo país como entre países y que un análisis detallado de la situación de estas trabajadoras amerita estudios específicos.

Las menores posibilidades de la mujer para insertarse en el mercado de trabajo se reflejan también en la sobre-representación femenina entre las personas que tienen insuficiencia horaria, es decir, aquellas que teniendo empleo, buscan trabajar más horas.

Cuadro N° 6

Porcentaje de la ocupación en Administración pública, servicios y actividades comunales y sociales

	Varones			Mujeres		
	2001	2007	2017	2001	2007	2017
España	9,5	12,9	11,0	18,3	24,5	20,6
Bolivia	15,4	12,8	15,5	45,4	43,7	46,5
Brasil	19,8	18,2	17,0	45,0	42,9	43,4
Chile	11,5	10,9	11,6	27,1	26,9	24,3
Ecuador	15,4	16,0	19,3	37,6	39,5	42,2
Uruguay	20,1	18,5	18,3	53,6	51,1	50,0

Fuente: ILOSTAT.

En todos los países
la mujer presenta **mayor dificultad**
que el hombre para incorporarse
en el mercado de trabajo.

Cuadro Nº 7
Tasa de subocupación horaria de las mujeres de 15 años y más y brecha de género

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa						
España	6	5,8	4,8	3	3,6	2,9
Bolivia	7,6	6,1	5,4	5,9	6,4	8
Brasil	10,9	10,4	10,4	10,2	10,1	10,1
Chile	9,2	11,8	11,6	13,2	18	19,7
Ecuador	13,7	15,2	15	13,5	12,3	11,9
Uruguay	11,2	10	9,9	10,5	10,9	10,5
Brecha de género						
España	1,9	1,9	1,8	1,7	1,4	1,5
Bolivia	1,9	1,7	1,6	1,6	1,5	1,6
Brasil	2,1	1,9	1,9	2,0	1,9	1,7
Chile	1,2	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3
Ecuador	2,2	2,1	2,2	2,1	2,2	2,4
Uruguay	1,8	1,6	1,7	1,6	1,3	1,3

Fuente: ILOSTAT.

En parte como consecuencia de la segregación ocupacional de género y debido también a prácticas de discriminación salarial, las brechas en el ingreso laboral son importantes y no han tenido cambios significativos en los últimos años, tal como se verifica en el siguiente cuadro.

Cuadro Nº 8
Ingreso Laboral de las mujeres como proporción del ingreso de los varones (en porcentaje)

		Nacional	Urbana	Rural
Bolivia	2000	70,5	60,9	82,9
	2013	72,5	70,1	56,9
Brasil	2001	69,5	66,0	62,6
	2014	74,4	71,9	73,7
Chile	2000	62,2	59,0	71,1
	2013	69,8	68,3	69,7
Ecuador	2000	71,0	67,0	68,1
	2014	75,7	75,9	68,4
Uruguay	2000		69,2	
	2007	69,4	69,3	58,8
	2014	73,6	73,7	63,2
América Latina promedio simple	1999	71,4	67,5	68,5
	2014	77,5	74,2	71,0

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Asimismo, cabe destacar que la fuerte incorporación de la mujer, a partir del año 1990, al mercado de trabajo, en un contexto de precarización de las políticas públicas y la ausencia de políticas integrales de cuidado de la primera infancia, ha supuesto el traslado de los costos de cuidado hacia las mujeres, tal como puede apreciarse en el tiempo de trabajo total de la mujer.³¹ Asimismo, resulta llamativo que a partir del último quinquenio se observa un estancamiento, y en algunos casos, una disminución de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado.

En este contexto, hay estudios que destacan que la caída ha sido mayor en mujeres con bajo nivel educativo.

Si bien el conjunto de países incluidos en este estudio comparte la existencia de brechas de género en la participación en el mercado de trabajo, con tasas de participación de mujeres más bajas que la de los varones, existen fuertes diferencias entre ellos en la participación femenina según edad. En el Estado Plurinacional de Bolivia, la tasa de actividad femenina en el grupo de 65 años y más supera el 40%, mientras que en España se ubica por debajo del 2%. España y Chile tienen la menor tasa de actividad de mujeres en el grupo de 60 a 64 años.

Cuadro N° 9

Tasa de participación en el mercado de mujeres por grupo de edad y brecha de género en la tasa. 2010

	Grupos de edad										
	15 / 19	20 / 24	25 / 29	30 / 34	35 / 39	40 / 44	45 / 49	50 / 54	55 / 59	60 / 64	65+
Tasa de participación en el mercado Mujeres											
Bolivia	39,7	59,5	70,6	75,5	78,5	78,2	77,4	73,9	67,4	60,7	43,1
Brasil	39,7	69,2	74,5	75,9	75,4	74,0	69,5	62,2	48,7	33,7	14,0
Chile	14,9	47,1	66,8	66	66,1	64,0	59,8	57,2	48,9	31,4	10,1
Ecuador	27,8	53,6	63,4	64,9	65,8	66,8	65,0	60,1	60,9	49,7	25,5
España	16,4	61,7	84,4	83,5	81,1	77,5	75,1	66,7	49,0	27,3	1,5
Uruguay	26,0	66,6	78,3	79,1	78,7	78,3	77,6	73,8	64,2	44,3	11,9
Brecha de género en la tasa de participación											
Bolivia	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Brasil	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,4
Chile	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,4	0,3
Ecuador	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	0,5
España	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6
Uruguay	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,6	0,5

Fuente: OISS 2014.

La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo mantiene una estructura ocupacional con un fuerte sesgo de género, con sobrerrepresentación de la mujer en servicios y sectores con menor remuneración. Las políticas de igualdad con enfoque de género deben abordar los dos desafíos que esto supone: a) mejorar las condiciones de trabajo en los sectores con mayor presencia femenina; b) avanzar en los cambios culturales y económicos necesarios para eliminar la segregación ocupacional vinculada al género; y c) procurar políticas activas de empleo para garantizar un incremento en la cobertura de la Seguridad Social.

III. La situación de las mujeres en los sistemas de pensiones³²

La responsabilidad que el Estado asume sobre la garantía de derechos queda plasmada en su legislación, y en materia del derecho a un ingreso suficiente durante la vejez, en su normativa sobre pensiones. Hasta hace diez o quin-

³² Si bien en Argentina y Uruguay se usa la acepción "sistema de jubilaciones y pensiones", en el resto de Iberoamérica los términos "sistema de pensiones" tienen una connotación genérica que abarca tanto las jubilaciones de vejez por derecho propio y contributivas como las pensiones de vejez no contributivas y de sobrevivencia. En el presente estudio se usa el término genérico sistemas de pensiones.

³¹ <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

ce años, dependiendo de los países, en la generalidad de América Latina, la legislación desligaba al Estado de mayores obligaciones, desde que vinculaba la existencia de pensiones a la de un trabajo remunerado, con lo que los cuestionamientos sobre la equidad y eficiencia del sistema se dirigían al mecanismo en que se sustentaba, es decir al empleo, y no al sistema en sí (Marco Navarro, 2002). Este mecanismo de origen del derecho a la Seguridad Social, y en particular del derecho a las pensiones de vejez, está aún presente en toda Iberoamérica, pero se han experimentado avances importantes en varios casos, como se verá en el capítulo siguiente y en las cifras que se exponen a continuación.

El cuadro 10 se muestra la evolución de los indicadores de afiliación en los países de América Latina. Puede verse claramente la fuerte asociación entre la posibilidad de una

persona de estar afiliada a la Seguridad Social y la categoría de asalariada. También muestra la gran heterogeneidad en los países estudiados. El Estado Plurinacional de Bolivia representa el caso con menor afiliación y mayor inequidad de género. Uruguay se ubica en el otro extremo, con una tasa de afiliación que supera el 70% y paridad. En todos los países se observa menor afiliación en el ámbito rural.

En la actualidad, en las estadísticas previsionales se observan los resultados de una historia de desigualdad en el mercado de trabajo y en el diseño de políticas de Seguridad Social que históricamente no contemplaron la desigualdad de género. La ceguera de género supone que las políticas sean neutrales, pero no por ello son igualitarias, por el contrario, no incorporar esta dimensión en el diseño de políticas implica consolidar los patrones actuales y por lo tanto mantener o acrecentar la desigualdad.

Cuadro N° 10
Afiliación o cotización a los sistemas de pensiones, alrededor de 2002, 2008 y 2015 (En porcentajes)

		Con afiliación						Afiliados/as en relación con afiliación	Afiliados/as de 15 a 64 años	
		Total	Hombres	Mujeres	Asalariados/as	No Asalariados/as	Rural		Con empleo	PEA
Bolivia ^(a)	2002	9,8	11,1	8,1	27,4	1,4	2,3	90,0	10,2	9,8
	2008	13,1	14,7	11,1	30,9	1,8	5,5	91,2	13,5	13,1
	2015	18,0	19,7	15,7	40,8	4,0	6,8	86,7	18,9	18,2
Brasil	2002	46,8	47,4	45,9	64,9	16,4	16,6	87,0	47,9	43,5
	2008	53,3	54,3	51,9	70,9	18,7	24,2	88,1	54,7	50,7
	2015	62,5	61,3	64,0	78,0	30,6	31,7	83,8	63,9	57,6
Chile	2003	63,0	64,5	60,5	76,6	23,4	46,6	90,6	63,9	57,6
	2009	62,8	64,9	59,4	73,7	28,4	50,6	89,1	63,7	56,6
	2015	67,8	68,4	66,9	81,3	21,1	56,7	92,9	70,7	64,7
Ecuador ^(a)	2001	25,3	25,8	24,5	35,9	14,1	20,1	72,8	25,4	23,2
	2008	28,8	29,2	28,1	40,5	14,1	22,0	78,1	29,0	27,6
	2015	45,8	46,8	44,3	63,0	23,8	38,5	77,2	46,3	44,3
Uruguay (urbano)	2002	63,0	63,0	63,1	76,6	31,5		85,1	63,8	52,8
	2008	67,2	67,9	66,3	79,8	35,6		84,9	69,0	63,5
Uruguay (nacional)	2015	76,0	75,2	77,0	88,5	41,0		85,8	77,6	71,4
	2015	75,9	75,1	76,8	88,4	42,9	73,5	84,4	77,5	71,6
América Latina ^(b)	2002	38,0	37,9	38,2	53,9	9,0	13,5	84,8	37,0	33,8
	2008	44,7	45,4	43,7	59,7	12,4	18,1	84,5	43,4	40,3
	2015	50,3	50,2	50,5	64,7	17,9	22,2	82,9	49,3	45,5
España	2017		85,9	79,8						

^(a) La información corresponde a afiliación al sistema de pensiones.

^(b) En la Argentina, Guatemala, la República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de) (excepto en 2014, que no se incluye en el cuadro) se mide solo la cotización o afiliación a sistema de pensiones de los trabajadores asalariados, motivo por el cual los promedios relativos a dicho indicador incluyen solo 13 países. En el caso del promedio relativo a las zonas urbanas y rurales se excluye también al Uruguay.

Fuente: Panorama Social 2017. CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Para España: Elaboración propia en base a Encuesta de Condiciones de Vida 2017_* sobre población ocupada con ingresos.

La posibilidad de la mujer de acceder al sistema previsional por la vía de la jubilación contributiva por vejez es menor que la del varón, y cuando accede lo hace en general con un menor haber. La complejidad de los sistemas previsionales dificulta mostrar cuadros comparativos, pero se presentan algunos datos que ilustran las desigualdades.

cias importantes entre países, siendo que en Uruguay casi se llega a la paridad. Otro fenómeno para destacar es que en los casos en que los datos permiten diferenciar entre prestaciones contributivas y no contributivas, se aprecia el enorme peso de este último componente entre las mujeres.

Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, la proporción de mujeres receptoras de pensiones es menor en todos los casos estudiados. Hay, sin embargo, diferen-

Cuadro N° 11
Perceptores de pensiones por sexo (en porcentaje)

		Sin considerar Pensiones no contributivas (PNC)			Considerando PNC			Receptores de PNC		
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Bolivia	2004	14,7	20,9	10,2	80,6	83,9	78,1	78,5	81,3	76,4
	2011	20,2	24,8	16,2	96,0	94,8	97,1	95,5	94,6	96,3
Brasil	2005	86,6	90,9	83,4	–	–	–	–	–	–
	2014	83,9	87,1	81,4	–	–	–	–	–	–
Chile	2003	62,9	71,8	56,2	77,1	83,8	72,0	14,4	12,2	16,0
	2013	59,4	68,1	52,9	84,5	85,1	84,0	30,4	22,3	36,3
Ecuador	2005	17,4	20,2	14,8	31,4	29,5	33,2	14,9	10,1	19,4
	2014	22,8	29,0	17,2	64,2	64,8	63,6	43,5	39,3	47,3
Uruguay ^(b)	2005	86,6	88,9	85,1	–	–	–	–	–	–
	2014	87,4	88,5	86,7	–	–	–	–	–	–
América Latina ^(c)	2005	36,5	42,2	31,7						
	2014	41,7	46,1	38,1						
España ^(d)	2015		97,6	74,7		99,1	79,8			

^(a) Se reporta la información sobre pensiones contributivas y pensiones no contributivas. Las encuestas permiten distinguir de manera específica la recepción de pensiones no contributivas en los siguientes países: Estado Plurinacional de Bolivia (Renta Dignidad), Chile (Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Solidario), Costa Rica (Pensiones de Régimen No Contributivo), Ecuador (Bono de Desarrollo Humano), México (Programa 70 y más), Panamá (Programa 100 a los 70), Paraguay (Pensión Alimentaria para Adultos Mayores), y Perú (Pensión 65).

^(b) Zonas Urbanas.

^(c) Los valores para América Latina corresponden al promedio simple. Se incluyen sólo los países con información para ambos años.

Fuente: Panorama Social 2017. CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Para España: Elaboración propia en base a Encuesta de Condiciones de Vida 2017_* sobre población ocupada con ingresos.

Otra expresión de la desigualdad de género se presenta en los montos de las prestaciones, tal como se verifica en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 12
Pensiones medianas mensuales según sexo, alrededor de 2002 y 2015 (Para América Latina en dólares de 2010 en paridad del poder adquisitivo (a) -España en Euros)

		Sin considerar Pensiones no contributivas (PNC)		Monto de las pensiones contributivas		Monto de las pensiones no contributivas	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bolivia	2002	198,2	129,4	659,4	497,2	38,7	83,9
	2015	261,0	171,8	738,7	650,1	64,8	94,8
Brasil^(b)	2002	548,7	418,9				
	2015	699,0	641,5				
Chile	2003	439,8	372,8	488,3	434,6	128,4	83,8
	2015	504,9	355,9	586,7	453,2	200,2	85,1
Ecuador	2001	188,8	106,5	282,7	214,9	28,6	29,5
	2015	515,8	324,9	920,2	772,3	97,3	64,8
España^(c)	2002			678,8	420,5		
	2015			1.188,3	733,5		
Uruguay (urbano)^(b)	2002	763,5	567,8				
	2015	947,1	751,9				
Uruguay (nacional)^(b)	2015	920,6	739,3				

^(a) Los datos indicados provienen de las encuestas de hogares y corresponden a auto declaraciones, por lo que pueden no coincidir con los datos emanados de los registros administrativos en los países.

^(b) No es posible distinguir en las encuestas de hogares en uno o más años la recepción de pensiones contributivas y no contributivas, ni determinar si el monto recibido incluye a quienes acceden a pensiones no contributivas, por lo que la comparación con otros países donde esta distinción es posible debe hacerse con cautela.

^(c) Los datos refieren la media anual.

Fuentes: Para América Latina CEPAL (2017) Panorama Social de América Latina 2017 y para España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018) Anuario de Estadísticas.

En los próximos apartados se avanza en un detalle de la situación de cada país, utilizando para ello las bases de datos de las encuestas a hogares y los datos de los registros administrativos de los organismos nacionales encargados de la administración de los sistemas de pensiones. El objetivo es poder analizar la situación de cada país, contemplando las particularidades y optimizando el uso de los datos desde un enfoque de género.

En las encuestas a hogares se trabajará para:

- Analizar los diferenciales de ingreso al mercado de trabajo, considerando las características de cada hogar y la condición de maternidad.
- Analizar el acceso a la Seguridad Social y específicamente a las pensiones contributivas; cuando la información lo permite se incluyen las características de los hogares como manera de aproximarse a la carga de cuidado.

Los datos provenientes de registros administrativos de los organismos nacionales de datos Seguridad Social se presentan para analizar:

- Afiliados y cotizantes (un grupo u otro según la modalidad de registro): cuando los datos disponibles lo permiten se incluye la desagregación por grupos de edad y modalidad de aporte.
- Beneficiarios de jubilaciones y pensiones, distinguiendo lo contributivo de lo no contributivo, y dentro de lo contributivo si es por vejez o se trata de pensiones derivadas, como la de sobrevivencia.
- Las características de la población, y las incidencias de estas características en la situación previsional.

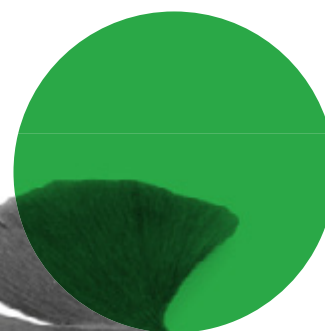
IV. Estado Plurinacional de Bolivia

Los rasgos de la economía boliviana, determinados por su matriz productiva de escasa industrialización y fuertemente extractiva, resultan claves para los comportamientos que ha ido asumiendo el mercado laboral. Es así que la economía informal surge como una alternativa para los sectores que no cuentan con otras oportunidades de inserción. No obstante, la predominancia de la inserción laboral informal no solo responde a las características de la economía, sino también a las posibilidades que brinda el trabajo por cuenta propia para armonizar el empleo y las responsabilidades familiares. Por supuesto que esta razón es aplicable a las mujeres, pues los varones por lo general no se enfrentan a los dilemas que la conciliación conlleva.

Como podrá apreciarse más adelante, la predominancia de la informalidad laboral es también de suma relevancia para la situación de las mujeres en el sistema previsional.

A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo

En el Estado Plurinacional de Bolivia, la desigualdad entre mujeres y varones se observa claramente en el mercado de trabajo, donde se aprecia un menor posicionamiento de las mujeres, con menor tasa de actividad y empleo y sobrerrepresentación entre quienes están desocupados. Al mismo tiempo, aumenta la proporción de mujeres que no percibe ingresos propios, sobre todo en el grupo de 25 a 60 años.



Cuadro N° 13
Estado Plurinacional de Bolivia: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017

	Tasas			Personas sin ingresos propios		% del total	
	Actividad	Empleo	Desocupación	%	Composición		
	Total	57,4	55,0	4,2	39,6	100,0	100,0
Grupo de Edad	15 a 17 años	24,0	22,8	5,0	85,9	17,6	8,1
	18 a 24 años	40,2	35,6	11,4	61,8	26,3	16,9
	25 a 39 años	66,5	62,9	5,4	39,0	29,2	29,6
	40 a 54 años	75,1	73,4	2,3	35,9	20,1	22,1
	55 a 60 años	65,9	65,0	1,4	35,6	6,5	7,2
	60 a 74	54,6	54,3	0,4	0,8	0,2	11,4
	75 años y más	30,6	30,6	0,0	0,5	0,1	4,6
Máximo nivel educativo	Primaria incompleta o menos	63,1	62,3	1,2	27,2	18,3	26,6
	Primaria completa o medio incompleto	50,0	48,3	3,4	52,3	40,7	30,8
	Medico completo	55,6	51,5	7,3	45,7	20,3	17,6
	Superior	61,6	57,8	6,2	33,1	20,6	24,7
	Otros	74,2	73,0	1,7	15,1	0,2	0,4
Estado civil	Soltero/a	49,5	45,6	7,8	55,8	42,3	30,0
	En pareja (concubinato o matrimonio)	60,1	58,2	3,1	40,0	56,1	55,5
	Divorcio, separación o viudez	63,8	62,6	2,0	4,5	1,7	14,4
Situación de pobreza del hogar	Pobre indigente	61,7	59,2	4,0	56,4	21,8	15,3
	Pobre no indigente	52,0	49,6	4,7	45,6	21,2	18,4
	No pobre	58,0	55,6	4,1	34,0	57,0	66,3
Departamento	Chuquisaca	60,3	59,2	1,9	35,3	4,9	5,4
	La Paz	65,9	63,5	3,6	39,5	26,8	26,8
	Cochabamba	56,8	54,3	4,3	38,5	17,0	17,4
	Oruro	56,9	54,3	4,6	39,0	4,7	4,8
	Potosí	67,7	66,4	1,9	34,2	6,8	7,9
	Tarija	56,2	53,7	4,5	37,6	4,8	5,1
	Santa Cruz	48,0	45,7	4,9	42,4	29,6	27,6
	Beni Pando	47,3	41,5	12,3	43,9	4,2	3,8
Localización	Urbana	52,2	49,4	5,5	38,9	69,4	70,6
	Rural	69,9	68,6	1,8	41,2	30,6	29,4
Pertenencia pueblo indígena	Pertenece a un pueblo indígena	75,6	74,3	1,7	34,9	14,8	16,8
	No pertenece a un pueblo indígena	50,8	47,8	5,8	41,8	67,7	64,1

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE

► Continúa

► Continuación

Brechas de género			
Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos personales
0,72	0,71	1,39	1,89
0,80	0,82	0,67	1,02
0,65	0,62	1,58	1,31
0,70	0,68	1,82	3,63
0,77	0,76	1,24	5,71
0,71	0,72	0,79	7,08
0,71	0,71	0,43	1,07
0,62	0,63	0,00	0,61
0,74	0,74	0,97	5,03
0,68	0,67	1,26	1,70
0,63	0,60	2,29	2,84
0,79	0,78	1,42	1,59
0,91	1,00	0,15	0,80
0,86	0,86	0,98	1,06
0,64	0,63	2,66	10,38
0,81	0,82	0,75	1,02
0,76	0,76	0,83	1,63
0,67	0,67	1,06	1,85
0,72	0,71	1,78	1,96
0,76	0,76	0,72	1,71
0,81	0,81	1,17	1,78
0,75	0,74	1,13	1,64
0,73	0,73	1,21	1,91
0,78	0,78	1,64	2,37
0,72	0,71	1,23	1,77
0,60	0,59	2,08	2,13
0,60	0,56	1,86	2,06
0,63	0,60	4,94	2,36
0,69	0,68	1,38	1,72
0,78	0,77	1,58	2,41
0,85	0,85	1,38	2,40
0,67	0,66	1,43	1,68

Al observar la participación en el mercado laboral, las mayores brechas entre mujeres y varones se dan en los segmentos etarios de 18 a 39 años, presentando una menor diferencia en los menores de 18 años y los mayores de 74. Asimismo, se observa una mayor diferencia entre aquellos que poseen un nivel educativo bajo y medio y entre quienes están en unión de convivencia o concubinato.

En relación con el lugar de residencia, los departamentos de Santa Cruz, Beni y Pando son aquellos que presentan mayor brecha de género, mientras que la zona urbana a nivel general presenta mayor proporción de diferencias con relación al área rural, aunque en esta área aumenta la brecha de desocupación y de mujeres sin ingresos propios.

En cuanto a la pertenencia étnica, entre la población relevada en la encuesta de hogares, la brecha de empleo y participación es mayor entre aquellos que no se identifican como pertenecientes a pueblos indígenas.

A nivel general todos los segmentos presentan mayor proporción de mujeres que no reciben ingresos en comparación con los varones, observándose que la brecha disminuye entre los segmentos etarios mayores a 60 años, los separados y divorciados y el área urbana.

Hay una mayor proporción de mujeres que no reciben ingresos en comparación con los varones, observándose que la brecha disminuye entre los segmentos mayores de 60 años.

Cuadro N° 14
Estado Plurinacional de Bolivia: Proporción de mujeres y varones sin ingresos propios. 2017

		Varones		Mujeres	
		Personas sin ingresos personales		Personas sin ingresos personales	
		%	Composición	%	Composición
	Total	20,9	100,0	39,6	100,0
Grupo de Edad	15 a 17 años	84,4	37,3	85,9	17,6
	18 a 24 años	47,2	38,9	61,8	26,3
	25 a 39 años	10,7	14,9	39,0	29,2
	40 a 54 años	6,3	6,6	35,9	20,1
	55 a 60 años	5,0	1,8	35,6	6,5
	60 a 74	0,7	0,4	0,8	0,2
	75 años y más	0,8	0,2	0,5	0,1
Máximo nivel educativo	Primaria incompleta o menos	5,4	4,3	27,2	18,3
	Primaria completa o medio incompleto	30,7	53,8	52,3	40,7
	Medico completo	16,1	15,9	45,7	20,3
	Superior	20,8	25,9	33,1	20,6
	Otros	18,8	0,2	15,1	0,2
Estado civil	Soltero/a	52,8	87,8	55,8	42,3
	En pareja (concubinato o matrimonio)	3,8	10,7	40,0	56,1
	Divorcio, separación o viudez	4,5	1,5	4,5	1,7
Situación de pobreza del hogar	Pobre indigente	34,5	22,7	56,4	21,8
	Pobre no indigente	24,6	19,9	45,6	21,2
	No pobre	17,3	57,4	34,0	57,0
Departamento	Chuquisaca	20,6	5,4	35,3	4,9
	La Paz	22,2	27,7	39,5	26,8
	Cochabamba	23,4	20,0	38,5	17,0
	Oruro	20,4	4,7	39,0	4,7
	Potosí	14,4	4,9	34,2	6,8
	Tarija	21,2	5,1	37,6	4,8
	Santa Cruz	19,9	27,1	42,4	29,6
	Beni Pando	21,3	3,9	43,9	4,2
Localización	Urbana	22,6	75,4	38,9	69,4
	Rural	17,1	24,6	41,2	30,6
Pertenencia pueblo indígena	Pertenece a un pueblo indígena	13,8	23,3	35,6	32,3
	No pertenece a un pueblo indígena	24,9	76,5	41,8	67,4

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

Cuando se examinan los indicadores de mercado de trabajo y de percepción de ingresos propios en la población de 25 a 50 años incorporando en el análisis la presencia de niños y niñas en el hogar, se observan diferencias de género muy significativas, pero también entre mujeres. En efecto, los indicadores que permiten incluir en el análisis temas de cuidado, como la presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia de 3 o más niños o niñas, muestran los diferenciales en el acceso al mercado de trabajo y a la percepción de ingresos propios.

Las mujeres que tienen al menos un hijo o hija menor de 6 años presentan la mayor brecha de ingresos propios. Las mujeres que habitan en hogares con mayor carga de cuidado, por presencia de niños y niñas, son las que tienen menores tasas de participación en el mercado, y también mayor presencia la población sin ingresos propios. Asimismo, es de suma importancia destacar la brecha de género en los indicadores cuando la mujer declara estar en pareja. Las mayores brechas de género se observan precisamente entre quienes tienen niños o niñas en el hogar y quienes tienen pareja.



Cuadro Nº 15

Estado Plurinacional de Bolivia: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 50 años.³³ Mujeres y brecha de género. 2017

	Tasas			Personas sin ingresos propios		% del total	
	Actividad	Empleo	Desocupación	%	Composición		
Total	69,6	66,7	4,3	37,6	100,0	100,0	
Condición de madre o padre	No tiene	77,2	71,3	7,7	36,5	18,5	19,1
	Tiene uno o una mayor de 6 años	78,6	76,4	2,9	27,6	8,2	11,2
	Tiene dos mayores de 6 años	72,6	70,0	3,6	31,8	10,8	12,8
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	71,0	68,6	3,4	39,6	12,7	12,1
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	62,9	60,8	3,4	41,6	49,7	44,9
Máximo nivel educativo	Solo personas adultas en edad central	76,1	72,1	5,3	31,5	16,2	19,4
	Personas adultas mayores y en edad central	76,7	71,4	6,8	41,5	6,9	6,2
	Con al menos un niño o niña de 6 años	66,4	63,1	4,9	38,5	32,3	31,5
	Con al menos uno de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	59,7	58,8	1,5	45,4	21,8	18,1
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	74,1	71,4	3,6	34,4	22,8	24,9
Estado civil	Soltero/a	81,4	75,4	7,4	26,9	13,5	18,8
	En pareja (concubinato o matrimonio)	63,5	61,3	3,5	44,9	85,0	71,2
	Divorcio, separación o viudez	90,8	88,4	2,6	5,6	1,5	10,0
Tamaño del hogar	Unipersonal	89,1	87,1	2,3	2,8	0,2	2,8
	Dos	81,7	78,8	3,6	28,3	7,6	10,1
	Tres o cuatro	70,3	66,9	4,8	36,0	44,4	46,3
	Cinco a seis	63,9	61,5	3,8	44,3	35,6	30,1
	Siete o más	66,0	63,1	4,5	43,2	12,2	10,6
Situación de pareja e hijos	Con pareja con al menos un hijo o hija	61,8	59,8	3,3	47,1	77,3	61,7
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	87,1	84,1	3,5	8,2	4,2	19,3
	Con pareja sin hijos	71,5	68,2	4,6	48,8	6,8	5,2
	Sin pareja sin hijos	79,4	72,4	8,8	31,8	11,7	13,9
Fecundidad	No	76,3	68,9	36,0	15,0	52,2	15,7
	Si dos o menos	69,8	66,9	34,0	37,1	69,9	40,9
	Tres	64,2	62,5	41,5	20,9	69	18,9
	Cuatro o más	69,2	68,0	41,4	27,0	69	24,5

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

► Continúa

► Continuación

Brechas de género			
Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos personales
0,72	0,71	1,69	4,12
0,86	0,85	1,29	1,81
0,79	0,77	3,69	18,20
0,73	0,72	2,49	4,86
0,72	0,71	2,32	10,31
0,63	0,62	3,75	11,48
0,81	0,80	1,46	2,85
0,88	0,91	0,71	1,35
0,67	0,65	4,14	7,22
0,60	0,60	1,39	12,00
0,76	0,75	1,92	4,23
0,94	0,95	0,93	1,06
0,64	0,62	3,54	11,25
0,94	0,95	0,75	0,50
0,91	87,1	2,3	0,2
0,86	78,8	3,6	7,6
0,73	66,9	4,8	44,4
0,67	61,5	3,8	35,6
0,69	63,1	4,5	12,2
0,62	0,61	3,21	12,14
0,88	0,86	2,56	3,51
0,73	0,70	6,53	9,50
0,90	0,89	1,22	1,37

Estos datos ratifican la amplia literatura de los estudios de género y feministas que muestran que los arreglos familiares repercuten sobre la posibilidad de la mujer de ingresar al mercado de trabajo. Esta realidad además opera en el caso boliviano en un contexto de ausencia de políticas de cuidado, en circunstancias en que los cambios en patrones culturales que sostienen la desigualdad de género deben ser acompañados con la implementación de políticas y programas de cuidado que contemplen las demandas de la población atendida.

B. Las características de la ocupación

Cuando las mujeres ingresan en el mercado laboral los roles de género y las tareas de cuidado también repercuten en la igualdad en el derecho al trabajo. De esta manera se observa mayor presencia de mujeres en puestos laborales no remunerados y de menor categoría, habiendo menor presencia en el sector asalariado del sector público. Por otro lado, las mujeres se desempeñan en puestos de menor carga horaria en relación con los varones. En todos los segmentos y situaciones laborales las mujeres reciben menores ingresos que los varones.

Llama la atención la diferencia de género en la proporción de empleo asalariado en el sector estatal, ya que las mujeres tienen muy poca presencia. Dada esta realidad, una política activa de igualdad de género en la que el Estado actué como empleador ejemplar, debería incorporar en su diseño programas de incentivo para el ingreso mujeres al empleo público.

La modalidad de inserción laboral predominante es el trabajo independiente, es decir por cuenta propia, tal como se aprecia en el siguiente cuadro, lo que supone desafíos para el diseño de mecanismos de aporte a la Seguridad Social.

³³ La pregunta de fecundidad solo se aplica a mujeres hasta 50 años.

Cuadro N° 16
Estado Plurinacional de Bolivia: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso
laboral. 2017

	Composición	Brecha de ingreso Total		Brecha de ingreso entre quienes perciben			
		Varón	Mujer	Medio	Mediana	Medio	Mediana
Total	100,0	100,0	0,78	0,71	0,78	0,61	
Categoría ocupacional	Asalariado/a en sector privado	8,6	11,2	0,86	0,92	0,86	0,79
	Asalariado/a en sector público	30,0	18,2	0,78	0,74	0,78	0,64
	Trabajador/a por cuenta propia	47,4	39,3	0,78	0,58	0,78	0,51
	Patrón/a	6,2	1,9	0,87	1,03	0,88	0,70
	Miembro de cooperativa	0,5	0,0	0,33	0,42	0,33	0,33
	Miembro del hogar no remunerado	7,1	25,0				
	Servicio doméstico	0,2	4,5	0,73	0,69	0,73	0,69
Aporte a la seguridad social	Asalariado/a y aporte	17,7	20,0	0,87	0,93	0,87	0,93
	Asalariado/a y no aporte	24,2	25,3	0,69	0,71	0,69	0,71
	Cuenta propia y aporte	3,0	1,4	0,80	0,67	0,80	0,74
	Cuenta propia y no aporte	55,1	53,3	0,74	0,58	0,74	0,60
Horas trabajadas	Hasta 25 horas	12,8	26,3	0,74	0,75	0,73	0,75
	De 25 a 39 horas	12,1	20,2	0,94	0,93	0,94	0,90

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

Cuadro N° 17
Estado Plurinacional de Bolivia: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas

		Máximo nivel educativo				
		Primaria	Primaria completa o medio	Medio completo	Superior	Otros
Categoría Ocupacional	Asalariado en sector privado	1,4	2,2	4,8	36,0	13,9
	Asalariado en sector público	4,9	13,2	27,7	32,7	34,6
	Cuenta propia	51,1	44,9	38,9	19,7	42,9
	Patrón/a	1,4	1,6	2,3	2,4	3,2
	Miembro de cooperativa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Miembro del hogar no remunerado	38,0	30,5	20,1	7,6	2,0
	Servicio doméstico	3,3	7,6	6,2	1,4	3,3
Aporte a la seguridad social	Asalariado y aporte	2,0	4,7	10,4	51,1	28,7
	Asalariado y no aporte	13,5	28,4	38,3	24,9	24,2
	Cuenta propia y aporte	1,0	0,6	1,0	2,6	6,6
	Cuenta propia y no aporte viudez	83,5	66,3	50,3	21,3	40,5
Horas trabajadas	Hasta 25 horas	27,2	30,0	24,7	22,3	29,2
	de 25 a 39 horas	20,8	20,7	17,4	21,0	11,3
	40 o más horas	52,0	49,4	57,9	56,7	59,6

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

► Continúa

Si bien la presencia de la brecha de género es clara, en el análisis del mercado de trabajo es importante examinar también la situación diferencial entre mujeres. Cuando se analiza la composición del empleo femenino se observa que quienes están en situación de mayor vulnerabilidad son las mujeres de los niveles educativos bajos, aquellas residentes en áreas rurales y las pertenecientes a las comunidades indígenas, en relación con su mayor porcen-

taje en trabajos por cuenta propia que no aportan parte de sus ingresos para jubilación. La fuerte presencia de empleo por cuenta propia y como trabajadora no remunerada en los grupos de baja educación, el área rural y en hogares en situación de pobreza, debe ser una dimensión imprescindible en el diseño de políticas de empleo y de sistemas Seguridad Social.

Recuadro N° 1

La problemática social de las personas mayores en el Estado Plurinacional de Bolivia

La encuesta a hogares realizada en el 2011 a viviendas con al menos una persona adulta de 55 o más años, realizada por la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) del Ministerio de Planificación, evidenció importantes características de las condiciones de vida de esta población y de la situación demográfica del país.

Para el 2011, **los adultos de 60 y más años representaban el 31.3%**, cifra mayor en 5 puntos a la del 2003-2004, lo que generó un **aumento en la Relación de Dependencia Demográfica y en el Índice de Envejecimiento**, aspectos que implican un envejecimiento de los hogares habitados por adultos mayores. Existen **muy pocas personas adultas mayores que viven solas**. Los hogares unipersonales alcanzan el 5,2%. Entre un 59% y 67% son consideradas jefe(a) de hogar. **Casi el total de los adultos activos trabaja de forma remunerada**: por encima del 96.9%. **El 52.2% de las personas adultas son consideradas como pobres**; sin embargo, según la percepción propia, dicho porcentaje es inferior en 2.2 puntos porcentuales.

El Sistema Contributivo de Pensiones del Estado Plurinacional de Bolivia alcanza solo al 10,7% de la población de entre 60 y 64 años, aumentando al 16% cuando se trata de 65 años y más. En todos los casos la cobertura se concentra en el área urbana y beneficia más a la población de varones. Por su parte, **el Sistema No Contributivo de Pensiones**, la Renta Dignidad, que beneficia a todos de 60 y más años, **llega al 91%**. Las razones de no cobro se atribuyen a problemas administrativos, falta de documento de identidad, lejanía del punto de pago y la falta de necesidad o que actualmente trabaja.

Fuente: Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas. Ministerio de Planificación del Desarrollo.

Localización		Pertenencia pueblo indígena		Situación de pobreza		
Urbana	Rural	Pertenece a un pueblo indígena	No pertenece a un pueblo indígena	Pobre indigente	Pobre no indigente	No pobre
14,7	5,2	6,6	14,9	1,6	2,4	15,8
27,0	3,2	7,9	26,4	4,6	11,5	23,3
39,6	38,7	43,3	36,1	31,7	43,8	40,0
2,4	0,9	1,2	2,4	0,3	0,5	2,6
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
9,8	51,1	39,0	13,8	60,1	36,0	13,6
6,4	1,0	1,9	6,5	1,7	5,8	4,8
23,7	8,3	10,8	25,2	3,2	3,4	25,0
29,8	10,9	16,4	30,3	16,8	27,5	25,9
1,6	0,8	1,1	1,6	0,2	1,1	1,6
44,9	80,0	71,7	42,9	79,9	68,0	47,5
23,0	31,8	29,3	23,9	33,3	30,2	23,6
18,1	23,8	22,1	18,6	21,7	18,3	20,3
58,8	44,3	48,6	57,4	45,0	51,4	56,1

► Continuación

C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistema de pensiones

Cuando las mujeres logran ingresar al empleo no siempre están en condiciones de afiliarse y aportar a la Seguridad Social y, específicamente, al sistema de pensiones. En relación con aquellas personas que aportan parte de sus ingresos para jubilación al Sistema Integrado de Pensiones no se observan diferencias significativas entre varones y mujeres, siendo el total cercano al 21% en ambos, según datos de la encuesta de hogares.

Al examinar la distribución de personas ocupadas en el Estado Plurinacional de Bolivia, es preciso tener en cuenta que el 25% de las mujeres ocupadas lo hace en pue-

tos sin remuneración, proporción que supera largamente la de varones (7%). Esta categoría del empleo difícilmente tendrá acceso a la Seguridad Social bajo las condiciones actuales.

Entre las personas afiliadas con empleo e ingreso mayores de 17 años se observa una proporción similar de afiliación, pero en el caso de las mujeres con mayor presencia en los grupos con menor carga horaria. A nivel general siendo afiliadas o no afiliadas las mujeres perciben menores ingresos que los varones, pero la brecha es mayor entre quienes no tienen afiliación.

Cuadro Nº 18

Estado Plurinacional de Bolivia: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años, por sexo, según afiliación al Sistema Integral de Pensiones, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017

		Composición		Total	
		Varón	Mujer	Medio	Mediana
Con Afiliación	Hasta 25 horas	1,6	3,2	0,89	1,00
	de 25 a 39 horas	2,4	4,3	1,03	1,00
	40 o más horas	16,9	14,2	0,86	0,89
	Total	20,9	21,7	0,88	0,94
Sin Afiliación	Hasta 25 horas	8,5	19,7	0,69	0,72
	de 25 a 39 horas	9,2	14,6	0,85	0,87
	40 o más horas	61,4	44,0	0,80	0,74
	Total	79,1	78,3	0,72	0,66
Total	Hasta 25 horas	10,1	22,9	0,73	0,77
	de 25 a 39 horas	11,6	18,9	0,94	0,89
	40 o más horas	78,3	58,1	0,83	0,77
	Total	100,0	100,0	0,78	0,73

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

El 25% de las mujeres ocupadas de Bolivia lo hace en puestos sin remuneración, proporción que supera largamente la de varones (7%).

En las encuestas a hogares, la pregunta que se realiza está vinculada a la existencia de afiliación, pero no a la cotización efectiva. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia es un aspecto para tener en cuenta, no solo la afiliación es baja, sino que hay una brecha importante entre afiliación y cotización. La afiliación ha crecido a lo largo del período considerado, pero el número de cotizantes ha tenido un incremento muy inferior. Esto supone desafíos importantes. El siguiente cuadro muestra la cobertura y la mencionada brecha entre población afiliada y cotizante con datos registrales del sistema de pensiones.

Cuadro N° 19
Estado Plurinacional de Bolivia: Evolución
de la cantidad de afiliados/as y de cotizantes

	Afiliación	Cotización	%
1997	328884		
1998	461191		
1999	527365		
2000	633152		
2004	878343		
2005	934304		
2009	1262259		
2010	1360599	598138	44,0
2011	1450135	666001	45,9
2012	1551733	713537	46,0
2013	1669939	761322	45,6
2014	1794228	798772	44,5
2015	1938282	797613	41,2
2016	2077563	801365	38,6
2017	2133771	823053	38,6
2018	2222908	805759	36,2

Fuente: 1997-2014. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Boletín Económico 2017, 2018 APS.

La relación cotizantes/afiliación no es homogénea en todo el país, es más alta en el departamento de La Paz. El porcentaje de mujeres dentro de aquellos que cotizan es del 41%, pero varía de un 49% en Tarija a un mínimo de

29% en Oruro.³⁴ Cuando se comparan los datos de 2018, se observa que el porcentaje de mujeres entre quienes están afiliados es de 37%, algo más bajo que entre quienes cotizan (41%).

Cuadro N° 20
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación y cotización por departamento 2018

Departamento	Afiliación	Cotización				
		Cantidad	%	Varones	Mujeres	% de mujeres en el total de afiliados
Chuquisaca	97.326	36.882	37,9	18.495	1.8387	49,85
La Paz	700.601	368.166	52,6	215.484	15.2682	41,47
Cochabamba	336.118	93.975	28,0	55.105	3.8870	41,36
Oruro	96.439	22.853	23,7	16.119	6.734	29,47
Potosí	106.961	35.852	33,5	21.281	1.4571	40,64
Tarija	94.545	26.437	28,0	13.341	1.3096	49,54
Santa Cruz	706.420	209.468	29,7	127.338	82.130	39,21
Beni	65.379	7.702	11,8	4.732	2.970	38,56
Pando	19.119	4.424	23,1	24.84	1.940	43,85
Total	2.222.908	805.759	36,2	474.379	331.380	41,13

Fuente: APS.

³⁴ No se ha podido avanzar en un análisis en detalle de las diferencias entre cotización y afiliación, dado que la mayor parte de los datos publicados solo contienen información sobre afiliación. Teniendo en cuenta el bajo nivel de aportación efectiva, sería conveniente que las series publicadas contengan ambos datos.

Cuadro N° 21
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación por sexo y grupo de edad

Tramos de edad	2003		2009		2015		2018	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
Total	287.066	33,9	442.888	35,1	712.084	36,7	827.222	37,2
Hasta 20 años	3.151	35,4	6.698	29,3	7.491	30,1	5.713	28,5
21/25	33.039	36,5	42.095	36,1	62.894	37,2	65.248	36,5
26/30	53.933	36,6	80.343	38,5	118.782	40,9	134.844	41,4
31/35	49.594	35,0	80.147	37,6	119.513	39,8	135.597	40,7
36/40	41.244	34,9	63.822	36,1	108.799	38,5	127.603	39,2
41/45	35.792	34,1	49.730	35,3	83.541	37,3	100.477	38,1
46/50	29.115	33,5	41.159	34,6	62.530	36,0	75.566	36,8
51/55	21.175	32,0	32.513	33,7	50.233	35,2	58.698	35,8
56/60	12.175	27,3	23.278	31,6	39.389	33,5	45.883	34,2
61/65	4.858	22,8	13.937	27,5	27.968	31,2	34.384	31,9
66 años y más	2.990	19,1	9.166	21,0	30.944	25,0	43.209	26,3

Fuente: 20003-2015 INE, consulta en línea. 2018 APS.

El porcentaje de mujeres afiliadas ha crecido 4 puntos, también según datos de registrales del sistema de pensiones, pero aún se ubica por debajo del 40%. El mayor incremento se observa entre quienes más edad.

La afiliación como independiente tiene mayor presencia de mujeres, no se ha accedido al dato sobre cotización efectiva en este caso. La mayor proporción tiene relación con una mayor presencia de mujeres como cuenta propia, según se expusiera en el título anterior.

Según datos de 2017, a junio, el total de afiliación era de 2,1 millones de personas, de los cuales el 37% eran mujeres. Del total de afiliados, en abril de ese año había 631 mil cotizantes, de los cuales, el 95% eran dependientes y el 5% independientes.³⁵ Según datos de la Encuesta de hogares, en 2017 la población económicamente activa mayor de 18 años ascendía a 5,1 millones, y quienes tenían empleo eran 5 millones.

Cuadro N° 22
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación independiente por sexo 2012-2018

Período	Varones	Mujeres	Total	%
2012 junio a diciembre	2.423	3.236	5.659	57,2
2013 enero a diciembre	4.186	5.328	9.514	56,0
2014 enero a diciembre	4.194	5.258	9.452	55,6
2015 enero a diciembre	4.825	5.235	10.060	52,0
2016 enero a diciembre	4.363	4.902	9.265	52,9
2016 enero a diciembre	5.184	5.275	10.459	50,4
2017 enero a diciembre	2178	2119	4297	49,3
2018 Enero a abril	27.353	31.353	58.706	53,4

Fuente: APS. Boletín Estadístico Abril 2018.

Cabe destacar el incremento en la afiliación de personas que trabajan como independientes, aun cuando no se dispone de información sobre su cotización efectiva.

³⁵ Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Boletín Económico 2017.

Cuadro N° 23
Estado Plurinacional de Bolivia: Composición
de la afiliación por régimen

	Régimen	Puestos	%
	Total	527.365	
1999	Dependientes	520.649	98,7
	Independientes	6.716	1,3
	Total	846.358	
2003	Dependientes	810.622	95,8
	Independientes	35.736	4,2
	Total	1.262.259	
2009	Dependientes	1.208.006	95,7
	Independientes	54.253	4,3
	Total	1.938.282	
2015	Dependientes	1.784.317	92,1
	Independientes	153.965	7,9

Fuente: 20003-2015 INE.

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

A medida que se incrementa la edad, aumenta la proporción de hogares unipersonales, sobre todo entre las mujeres. Más del 45% de varones y mujeres en edad de jubilarse convive en hogares de tres o más personas. De manera que una política de Seguridad Social en este caso tiene más efecto distributivo que en países en los cuales la convivencia es menor.



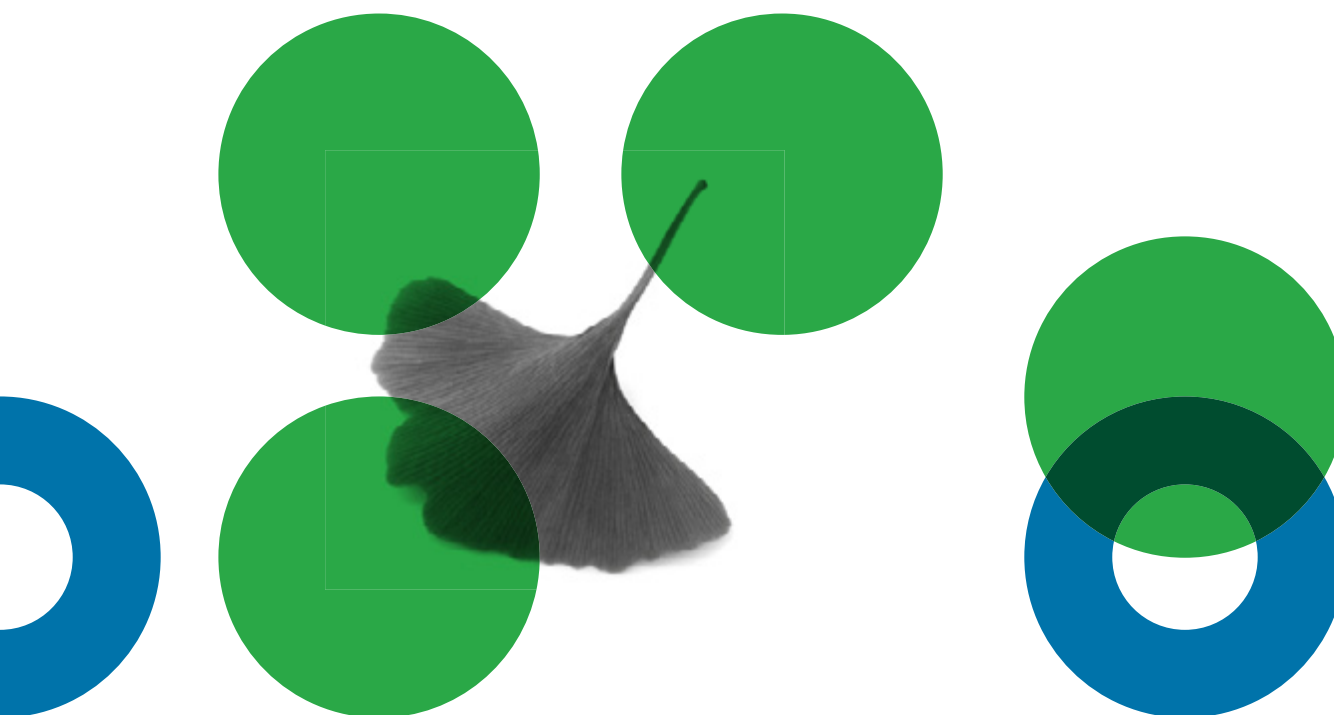
Cuadro N° 24

Estado Plurinacional de Bolivia: Características de los hogares con adultos mayores³⁶
Varones de 55 años y más y mujeres de 50 años y más. 2017

		Composición del hogar				
		Solo personas adultas mayores	Solo personas adultas en edad central	Personas adultas mayores y en edad central	Con al menos un niño, niña o adoles-cen-te	Con pareja con al menos un hijo o hija
Varón	50 a 54					
	55 a 59	0,0	57,6	9,4	33,0	53,4
	60 a 65	38,1	0,0	42,2	19,6	39,9
	66 a 70	48,3	0,0	31,2	20,5	30,2
	71 a 75	56,9	0,0	24,5	18,6	23,9
	76 a 80	62,3	0,0	21,6	16,1	20,1
	81 y más	60,8	0,0	16,3	22,9	10,1
	Total	35,0	16,1	25,6	23,3	36,4
Mujer	50 a 54	0,0	46,5	42,1	52,9	23,3
	55 a 59	0,0	45,8	28,6	40,5	18,2
	60 a 65	41,5	0,0	22,2	27,3	19,7
	66 a 70	47,7	0,0	21,1	18,4	21,6
	71 a 75	47,7	0,0	21,7	12,0	25,3
	76 a 80	52,7	0,0	22,6	12,4	26,2
	81 y más	56,8	0,0	18,0	2,2	40,2
	Total	35,3	11,4	23,2	23,8	22,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

► Continúa



³⁶ En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia se incluye a las mujeres de 50 años y más y a los varones de 55 años y más, considerando la edad de jubilación.

► Continuación

Situación de pareja e hijos convivientes			Tamaño del hogar				
Sin pareja con al menos un hijo o hija	Con pareja sin hijos	Sin pareja sin hijos	Unipersonal	Dos	Tres o cuatro	Cinco a seis	Siete o más
0,0	22,0	24,6	12,4	24,7	37,7	17,8	7,4
0,1	37,9	22,2	13,7	38,5	31,5	12,2	4,1
0,3	41,1	28,5	17,0	37,4	30,3	10,5	4,7
0,1	41,1	34,8	23,9	36,0	27,4	8,9	3,7
0,0	39,3	40,6	25,2	39,8	19,1	10,4	5,5
0,2	36,8	52,9	24,3	40,3	17,2	11,7	6,4
0,1	34,4	29,1	16,8	34,4	30,6	12,9	5,3
14,9	8,9	5,7	5,7	21,0	44,0	22,6	6,8
26,1	15,2	9,1	9,1	31,6	37,2	15,4	6,6
33,5	19,5	12,8	12,8	39,3	32,5	11,6	3,8
33,4	26,5	18,4	18,4	41,1	26,3	8,9	5,2
30,5	32,2	21,2	21,2	39,4	26,0	10,3	3,1
26,7	34,7	28,4	28,4	32,4	22,5	8,9	7,7
16,4	41,2	33,2	33,2	30,0	22,8	9,1	4,8
29,2	24,3	16,9	16,9	36,3	30,2	11,5	5,1

En el siguiente cuadro se muestra que el acceso a la cobertura previsional contributiva es muy bajo; el 16% de los varones y el 10% de las mujeres en edad de jubilarse perciben ingresos por jubilaciones o pensiones.

Al observar los ingresos incorporando la Renta Dignidad, que es la prestación no contributiva según se verá en el capítulo siguiente, se perciben un aumento de las mujeres entre los perceptores. La cobertura de la Renta Dignidad es alta, y tiene más presencia de mujeres. No obstante, su monto es reducido y por sí solo no permite la subsistencia.³⁷

El 16% de los varones y el 10% de las mujeres en edad de jubilarse perciben ingresos por jubilaciones o pensiones. Incorporando la Renta Dignidad, se perciben un aumento de las mujeres entre los perceptores.

³⁷ Para el año 2018 el salario mínimo es de Bs 2060 y la Renta Dignidad varía entre Bs. 220 a 270 mensuales.

Cuadro Nº 25

Estado Plurinacional de Bolivia: Varones de 55 años y más y mujeres de 50 años* más, según situación laboral y percepción de pensión

		Situación de pensión y ocupación				
		Percibe jubilación o pensión	60 años o más y percibe Renta Dignidad	Con ocupación y no aporta	Con ocupación y aporta	No participa en el mercado o está sin empleo
Varón	50 a 54			72,9	18,9	6,3
	55 a 59	1,9	0,0			
	60 a 65	12,8	71,1	6,7	8,9	0,5
	66 a 70	21,4	70,8	1,5	6,1	0,2
	71 a 75	19,8	75,9	1,7	2,2	0,4
	76 a 80	20,0	77,1	0,7	1,1	1,0
	81 y más	22,6	76,3	0,0	0,4	0,6
	Total	13,3	52,7	22,6	9,2	2,1
Mujer	50 a 54	0,9	0,0	54,4	14,0	30,7
	55 a 59	4,6	0,0	46,6	11,0	37,8
	60 a 65	9,8	80,4	4,5	3,1	2,2
	66 a 70	14,5	82,7	0,1	2,2	0,5
	71 a 75	16,9	79,5	2,1	1,3	0,2
	76 a 80	10,6	88,6	0,0	0,0	0,8
	81 y más	14,8	84,3	0,0	0,0	0,9
	Total	9,0	51,9	20,1	5,9	13,3

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE *edades legales de jubilación.

► Continúa

Como puede apreciarse con datos de la encuesta de hogares, existe mayor proporción de varones en edad adulta que reciben una jubilación en comparación con las mujeres en los segmentos mayores a 60 años, superando a nivel general por más de 6 puntos porcentuales.

Cuadro Nº 26

Estado Plurinacional de Bolivia: Varones de 55 años y más y mujeres de 50 años y más, según percepción de ingresos de la Seguridad Social. 2017

		50 a 55	55 a 59	60 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más	Total
Varón	Contributivo		1,8	12,7	21,4	19,8	20,0	22,6	15,7
	No contributivo			86,9	94,5	96,1	97,9	98,9	92,6
Mujer	Contributivo	0,7	3,7	9,6	14,5	16,9	10,6	14,8	10,4
	No contributivo			88,9	97,7	97,7	98,3	98,9	94,5

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

Además, existe un mayor porcentaje de mujeres mayores a 59 años que reciben la pensión no contributiva, Renta Dignidad, en relación con los varones mayores a 59 años.

► Continuación

Situación pensionada		Situación pensionada		
Sin ingresos de jubilación o pensión	Ingreso por jubilación	Ingreso por jubilación y pensión (de sobrevivencia, invalidez)	Ingreso por pensión	Ingreso por Renta Dignidad
98,2	1,6	0,0	0,3	0,0
12,3	12,4	0,2	0,2	74,9
4,4	21,4	0,0	0,0	74,2
3,2	19,3	0,0	0,5	77,0
2,1	19,6	0,4	0,0	77,9
0,6	22,6	0,0	0,0	76,8
32,2	13,0	0,1	0,2	54,5
99,3	0,1	0,0	0,6	0,0
96,3	1,8	0,2	1,7	0,0
10,5	7,7	0,2	1,8	79,9
1,8	11,4	0,5	2,6	83,7
2,3	13,6	0,6	2,7	80,8
0,8	7,2	0,7	2,7	88,6
0,9	10,5	0,5	3,8	84,3
43,8	6,0	0,3	1,9	48,0

Por su parte, con datos registrales, puede apreciarse que en el año 2018 cerca de 1 millón de personas eran beneficiarias de la Renta Dignidad. La cantidad de beneficiarios se incrementa a un ritmo alto entre 2008 y 2014, luego si bien continúa creciendo, el ritmo es inferior.

En el año 2017 las mujeres representan el 54% del total de personas con el beneficio de Renta Dignidad, con una estructura etaria similar entre varones y mujeres.

Cuadro N° 27

Estado Plurinacional de Bolivia: Perceptores de la Renta Dignidad, por departamento

Departamento	2008	2009	2010	2011	2012
Chuquisaca	59.852	58.548	56.237	57.208	58.848
La Paz	239.366	248.737	256.694	263.809	273.866
Cochabamba	135.865	141.133	145.740	149.405	154.457
Oruro	45.163	46.847	48.346	49.563	51.160
Potosí	76.618	79.866	81.804	82.818	85.065
Tarija	42.259	44.473	46.193	47.058	48.802
Santa Cruz	126.746	132.344	138.066	143.682	151.701
Beni	23.767	24.814	25.795	26.671	28.187
Pando	2.742	2.910	3.047	3.176	3.361
Total¹	752.459	779.751	802.005	823.453	855.503

► Continúa

► Continuación

Cuadro N° 27

Estado Plurinacional de Bolivia: Perceptores de la Renta Dignidad, por departamento

	2013	2014	2015	2016	2017 ^(P)	2018
Chuquisaca	60.593	62.254	64.185	65.294	62.613	64.727
La Paz	283.281	292.304	303.134	311.502	303.661	314.437
Cochabamba	159.927	165.756	171.769	176.290	171.339	178.839
Oruro	52.917	54.785	56.649	58.420	56.874	58.913
Potosí	87.442	90.389	93.272	94.931	91.776	94.662
Tarija	50.630	52.421	54.443	55.642	53.331	55.169
Santa Cruz	159.230	166.866	175.284	181.559	177.154	186.749
Beni	29.558	30.885	32.235	33.216	32.295	33.839
Pando	3.550	3.711	3.916	4.036	3.922	4.131
Total¹	887.162	919.404	953.479	962.319	952.965	99.1466

Fuente: Boletín Económico 2017 y 2018 APS.

Cuadro N° 28

Estado Plurinacional de Bolivia: Estructura etaria de los y las beneficiarias de Renta Dignidad 2017

	Personas			% de mujeres	%		
	Varones	Mujeres	Total		Varones	Mujeres	Total
60 a 63	90.573	99.802	190.375	52,4	20,6	19,4	20,0
64 a 69	139.398	154.978	294.377	52,6	31,7	30,2	30,9
70 a 79	146.793	166.490	313.281	53,1	33,4	32,4	32,9
80 y más	6.2516	92.416	154.931	59,6	14,2	18,0	16,3
	439.280	513.686	952.964	53,9	100,0	100,0	100,0

Fuente: Boletín Económico 2017 y 2018 APS.

La Renta Dignidad tiene dos formas de prestaciones, según se verá en el capítulo siguiente, una de monto inferior para quienes reciben una jubilación, pensión solidaria o pensión de viudez, y otra de monto superior para quienes no tienen ningún ingreso de la Seguridad Social. El primer caso representa el 17% del total de las prestaciones, pero no se han encontrado desagregaciones por sexo que den cuenta de la situación de las mujeres en una u otra modalidad.

De otra parte, si se acude a los datos de registros del sistema de pensiones para analizar el régimen contributivo, se aprecia una evolución positiva en las coberturas en términos de números absolutos, pero si se analiza la proporción de población mayor con acceso a prestaciones los desafíos persisten.

En efecto, la cantidad de prestaciones se incrementa notablemente a partir de 2010, pasando de 30 mil a 130 mil en 2018. Como marco de referencia en 2017 la población de 60 años y más era de 1.3 millones personas (700.000 de los cuales mujeres). En este proceso, se observa un incremento continuo de la presencia de mujeres entre quienes perciben jubilación y pensión solidaria de vejez, no obstante, representan en 2018 algo más de la cuarta parte del total de personas beneficiarias.

Cuadro N° 29

Estado Plurinacional de Bolivia: Jubilaciones. Cantidad total de población destinataria y porcentaje de mujeres según prestación

	Total	Compensaciones de cotizaciones (sistema de reparto en extinción)	Jubilación*	Pensión Mínima	Pensión Solidaria de Vejez
Total de casos					
2005	4.486	247	4.239	0	0
2006	8.748	248	8.500	0	0
2007	12.894	245	12.649	0	0
2008	20.179	3.130	16.483	566	0
2009	25.007	4.096	19.490	1.421	0
2010	30.555	5.334	22.928	2.293	0
2011	40.915	6.066	22.983	1.531	10.335
2012	54.297	7.021	40.799	1.372	5.105
2013	64.984	7.718	29.969	1.220	26.077
2014	78.579	8.617	32.132	952	36.878
2015	87.252	8.625	32.299	638	45.690
2016	95.863	9.045	34.332		52.486
2017	1125.45	9.780	36.822		65.943
2018	128.181	10.123	39.116	412	78.530
% de mujeres					
2005	14,1	12,6	14,2		
2006	16,1	12,9	16,2		
2007	16,8	13,1	16,9		
2008	17,5	15,5	17,4	29,7	
2009	17,6	14,7	17,5	26,4	
2010	17,8	14,5	17,8	25,6	
2011	19,6	13,9	18,1	23,7	25,8
2012	21,9	13,3	23,4	22,8	21,5
2013	23,0	12,4	18,4	23,2	31,4
2014	24,3	11,6	18,2	24,8	32,6
2015	25,6	11,0	18,6	28,1	33,3
2016	26,1	10,7	18,7		33,6
2017	26,9	10,3	18,4		33,7
2018	27,8	s/d	s/d	32,5	34,7

* Jubilación incluye mensualidad vitalicia, contratos de seguro vitalicio y pensión de vejez 2016 corresponde a junio.

Fuente: 2005-15 INE. Consulta en línea. 2016 y 2017 a partir Boletín Semestral, 2018 datos publicados por APS.³⁸

Como puede apreciarse, el sistema previsional muestra un crecimiento constante, cambiando su composición por tipo de beneficio y siendo la pensión solidaria (semicontributiva) la que representa más de la mitad de los beneficios otorgados en 2017.

³⁸ La difusión de datos desagregados por sexo sobre el sistema previsional boliviano representa un importante desafío. Para los últimos años fue preciso utilizar distintas fuentes para poder completar la serie. Se hace patente la necesidad de fortalecer la difusión de información, que permita aprovechar la información recogida para el otorgamiento de beneficios para avanzar en un diagnóstico del sistema. Los boletines más completos de información identificados son los publicados por el Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros, perteneciente al Ministerio de Economía. La dimensión género aquí no tiene mucha presencia y casi no hay datos desagregados por sexo en series históricas. Fortalecer el enfoque de género en la difusión de datos, permitirá contar con más información para el diagnóstico y la formulación de políticas

Cuadro N° 30

Estado Plurinacional de Bolivia: Beneficios por tipo, cantidad de personas y montos

Tipo de Pensión	Dic / 05	Dic / 08	Dic / 09	Dic / 10	Dic / 11	Dic / 12	Dic / 15
Personas							
Compensación de Cotizaciones Mensual	246	3.130	4.025	4.991	5.840	6.315	8.623
Pensión Solidaria de Vejez ¹		566	1.422	2.232	11.742	19.334	46.330
Pensión de Vejez	4.236	16.474	19.419	22.522	22.651	25.304	32.299
Total	4.482	20.170	24.866	29.745	40.233	50.953	87.252
Tipo de Pensión	Dic / 05	Dic / 08	Dic / 09	Dic / 10	Dic / 11	Dic / 12	Dic / 15
Montos en miles de pesos bolivianos							
Compensación de Cotizaciones Mensual	597	3.849	5.054	6.083	6.990	7920	11.425
Pensión Solidaria de Vejez ¹		344	913	1.499	14.061	25.462	120.287
Pensión de Vejez	10.925	43.135	54.559	64.589	69.850	83.892	85.108
Total	11.522	47.328	60.525	72.171	90.901	117.274	216.820

► Continúa

Cuadro N° 31

Estado Plurinacional de Bolivia: Composición etaria de los beneficios del sistema previsional por sexo

	Total*			Jubilación		Pensión Solidaria	
	Total	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	100	100	100	100	100		
Menores de 61	77,7	76,9	82,7	78,1	83,3		
61 / 65	9,3	9,8	6,3	9,4	6,2		
66 / 70	7,4	7,6	6,0	7,3	5,8		
71 / 75	3,4	3,5	3,2	3,2	3,0		
76 / 80	1,7	1,8	1,3	1,6	1,2		
81 y más	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
2011							
Total	100	100	100	100	100	100	100
Menores de 61	36,7	31,9	56,1	38,9	72,6	31,7	51,2
61 / 65	39,0	42,7	24,4	45,1	18,5	45,5	31,3
66 / 70	14,6	15,3	11,9	10,7	5,4	15,9	12,9
71 / 75	5,9	6,1	5,1	3,2	2,1	4,1	3,4
76 / 80	2,4	2,5	1,7	1,4	0,9	1,8	0,9
81 y más	1,3	1,4	0,8	0,7	0,5	0,9	0,3
2014							
Total	100	100	100	100	100	100	100
Menores de 61	24,1	19,5	38,2	21,6	51,9	20,7	35,0
61 / 65	40,0	40,3	38,9	43,5	32,4	42,8	43,8
66 / 70	23,8	26,8	14,6	26,6	11,3	26,3	14,7
71 / 75	7,6	8,3	5,5	5,3	2,7	6,9	4,6
76 / 80	2,8	3,1	2,0	1,8	1,0	2,1	1,4
81 y más	1,7	2,0	0,9	1,2	0,7	1,2	0,5

Total: incluye todas las prestaciones, incluidas compensaciones.

Fuente: Boletín Económico 2017 y 2018 APS.

► Continuación

Dic / 16	Jun / 17	Dic / 09	Dic / 11	Jun / 17
Estructura porcentual				
9.225	9.780	16,2	14,5	8,7
58.650	65.943	5,7	29,2	58,6
34.671	36.822	78,1	56,3	32,7
102.546	112.545	100,0	100,0	100,0
Dic / 16	Jun / 17	Dic / 09	Dic / 11	Jun / 17
Estructura porcentual				
12.197	13.140	8,4	7,7	4,5
133.504	147.094	1,5	15,5	50,8
111.265	129.491	90,1	76,8	44,7
256.966	289.725	100,0	100,0	100,0

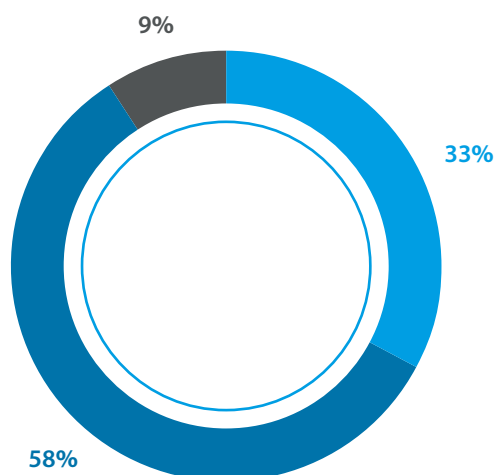
Fuente: Boletín Económico 2017.

La estructura etaria de las personas beneficiarias, presentada en el siguiente cuadro, debe ser leída considerando la reforma del año 2010, cuando se implementa la pensión solidaria, según se explicará en el siguiente capítulo de este estudio. En el año 2011, un año después de los cambios legislativos, en la pensión solidaria la mitad de las beneficiarias eran menores de 61 años. Asimismo, el número personas destinatarias mayores de 70 años sigue siendo muy bajo.

En la estructura de edades de las personas receptoras de jubilación se observan cambios, pues en el año 2011 el 73% de las mujeres jubiladas tenía 61 años o menos, en contraposición al 39% de los varones. En el año 2014, el porcentaje de mujeres en ese grupo de edad baja a 52%, y el de los varones a 22%. Esta información puede estar reflejando un mayor ingreso de personas mayores de 61 años y más, es decir una jubilación más tardía, o solo el envejecimiento de quienes ingresaron años atrás. Dado que no se cuenta con datos sobre la edad de ingreso al sistema en una serie histórica, no puede afirmarse una u otra de las explicaciones.

La situación para el año 2017 permite ver que las mujeres continúan teniendo un bajo ingreso a la Seguridad Social contributiva y semicontributiva, pero que esta última modalidad les resulta más accesible.

Gráfico N° 1
Estado Plurinacional de Bolivia: Pensiones de vejez por tipo. Junio 2017



La composición de los beneficios de Pensión Solidaria no muestra cambios significativos por sexo entre 2013 y 2016, las mujeres representan cerca del 33% en los distintos tramos de haberes, aunque se observa que, en 2016, aumenta la proporción de mujeres que cobra haberes mayores a 1800 Bs., en este año la mitad de las mujeres se ubica en este tramo, mientras que el porcentaje de varones es de 45%.

- Pensión de Vejez
- Pensión Solidaria de Vejez
- Compensación de Cotización de Mensualidad

Tipo	Variable	Total	Varones	Mujeres
Pensión de Vejez	Cantidad de Asegurados/as	36.822	26,7%	0,6%
	Pensión Promedio	3.995	4.176	3.193
	Edad Promedio	65	66	63
Pensión Solidaria de Vejez	Cantidad de Asegurados/as	65943	38,7%	19,9%
	Pensión Promedio	1964	1918	2053
	Edad Promedio	66	66	64
Compensación de Cotización Mensual	Cantidad de Asegurados/as	65943	38,7%	19,9%
	Pensión Promedio	1964	1918	2053
	Edad Promedio	66	66	64
Total	Cantidad de Asegurados/as	112.545	73,1%	26,9%

Fuente: Boletín Económico 2017.

Cuadro N° 32
Estado Plurinacional de Bolivia: Pensión Mínima y Pensión Solidaria De Vejez, por Rangos de pensión y sexo

Rango	2013			% de mujeres	Pensión promedio	2016				
	Mujeres	Varones	Total			Mediana	Medio	Mediana	Medio	Mediana
Hasta 600	618	1.397	2.015		516					
600-800	1.405	4.089	5.494		711					
800-1.000	914	2.408	3.322		893					
Hasta 1.000	2.937	7.894	10.831	27,1		4.409	8.698	13.107	739	33,6
1.000-1.200	696	1.661	2.357	29,5	1.103	1.506	4.344	5.850	1.097	25,7
1.200-1.400	686	1.415	2.101	32,7	1.290	1.561	3.522	5.083	1.296	30,7
1.400-1.600	561	1.081	1.642	34,2	1.503	1.125	2.461	3.586	1.495	31,4
1.600-1.800	312	667	979	31,9	1.702	1.098	2.051	3.149	1.699	34,9
Mayores a 1.800	3.182	5.749	8.931	35,6	2.379	9.996	17.363	27.359	2.831	36,5
Total	8.374	18.467	26.841	31,2	1.470	19.695	38.439	58.134	1.908	33,9

Fuente: APS Memoria institucional 2013 y 2016.

El único dato disponible sobre pagos de jubilación por vejez y compensación de cotizaciones (los últimos son los pagos correspondientes al sistema de reparto en extinción) corresponde al año 2013, permite llamar la atención sobre las dificultades de las mujeres para ingresar al régimen contributivo. Las mujeres representan menos del 20% del total, y la mayoría se ubica en los tramos más bajos.

Son destacables las dificultades de las las mujeres para ingresar al régimen contributivo. Representan menos del 20% del total, y la mayoría se ubica en los tramos más bajos.

Cuadro N° 33

Estado Plurinacional de Bolivia: Pagos en la Seguridad Social de Largo Plazo (Pagos de Vejez y Pago de Cc). Año 2013

	Mujeres	Varones	Total	% de mujeres	Pensión promedio
Hasta 1.200	1.727	8.554	10.281	16,8	689
1,201-2,200	1.434	5.956	7.390	19,4	1.648
2,201-3,200	1.009	3.742	4.751	21,2	2.671
3,201-4,200	640	2.586	3.226	19,8	3.671
4,201-5,200	396	1.837	2.233	17,7	4.673
5,201-6,200	218	1.293	1.511	14,4	5.688
6,201-7,200	137	1.176	1.313	10,4	6.656
7,201-8,200	118	1.050	1.168	10,1	7.736
8,201-9,200	117	932	1.049	11,2	8.647
9,201-10,200	51	422	473	10,8	9.680
Mayor a 10.201	33	591	624	5,3	11.291
Total	5.880	28.139	34.019	17,3	2.990

Fuente: APS Memoria institucional 2013.

Recuadro N° 2

La problemática de violencia de género en los espacios públicos y privados

La encuesta de prevalencia y características de la violencia contra las mujeres realizada en el año 2016 basó su análisis de violencia de género en el ámbito privado y público, por medio del cual se determinaron parámetros de incidencia y la posibilidad de aplicar políticas públicas futuras en estos ámbitos. Las cifras resultantes de la encuesta son alarmantes:

Violencia en el ámbito privado: las mujeres casadas o en unión de pareja manifestaron que 7 de cada 10 experimentaron situaciones de violencia a lo largo de su relación; el tipo de violencia más mencionada es la psicológica. Dentro de las separadas aumenta a más del 87% la declaración de violencia por parte de sus exparejas. Dentro de las solteras 5 de cada 10 manifestaron haber sufrido alguna vez situación de violencia de género.

Violencia en el ámbito público: en el ámbito laboral a nivel general las mujeres mayores de 15 años manifiestan haber recibido violencia psicológica en un 60%, física en un 13% y sexual en un 10%. Existe un 54% de mujeres mayores a 15 años que manifiestan haber sufrido violencia de género en el ámbito laboral, con manifestaciones de humillaciones y menosprecio; el porcentaje baja a un 20% con relación a la recepción de amenazas. El 13% manifiesta haber sufrido violencia física en el ambiente laboral, mientras que el 29% violencia sexual en relación con piropos o comentarios de carácter sexual, el 31% acciones de manoseo, y el 9% manifiesta que la han obligado a tener relaciones sexuales. Las mujeres que buscaron ayuda en terceros no superaron la mitad de las que sufrieron violencia.

Otro tipo de violencia medida en el ambiente público fue en el ámbito social, la vía pública o espacios comunes, donde aumenta la cantidad que manifiesta haber sufrido violencia sexual en referencia a piropos y comentarios sexuales al 60% y en el ámbito educativo donde aumenta la agresión física al 28%.

Fuente: Boletín Económico 2017.

Cuadro N° 34

**Brasil: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso.
Mujeres y brecha de género. 2017**

		Tasas		
		Actividad	Empleo	Desocupación
Total		54,3	48,0	11,7
Grupo de edad	15 a 17	23,0	13,8	39,9
	18 a 24	61,0	44,8	26,5
	25 a 39	72,9	64,6	11,4
	40 a 54	67,4	63,1	6,3
	55 a 60	46,3	44,5	4,0
	61 a 74	20,5	20,1	2,3
	75 y más	5,1	5,0	1,8
Nivel educativo	Primario incompleto o menos	37,0	33,7	8,9
	Primario completo o medio incompleto	48,1	39,4	18,0
	Medio completo	67,1	57,7	14,0
	Superior	75,7	70,1	7,5
	otro	62,9	53,1	15,5
Pobreza	Hasta medio salario mínimo	43,8	32,0	26,9
	Medio salario mínimo hasta 2	55,8	50,3	9,8
	Dos o más salario mínimo	62,8	60,2	4,1
Zona de residencia	Norte y nordeste	49,9	43,7	12,6
	Centro	57,3	51,7	9,8
	Sur y sudeste	56,6	50,0	11,5
Área de residencia	Urbano	54,9	48,0	12,6
	Rural	50,3	47,6	5,4
Estado civil	Soltero/a	58,0	47,2	18,5
	En pareja	56,8	51,8	8,9
	Divorcio, separación o viudez	37,5	34,8	7,1
Color	Blanca	54,4	49,1	9,8
	Negra	56,9	48,6	14,6
	Parda	53,7	46,6	13,3
	Resto	54,6	49,3	9,7

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

► Continúa

V. Brasil

Dada la magnitud del mercado de trabajo brasileño y la relativa diversificación de este en relación con otros países de la región, podría esperarse una segregación de género menos pronunciada. Sin embargo, esta forma de desigualdad es también importante, como también lo es la diversidad de condiciones entre las mujeres.

De otra parte, cabe adelantar que las actuales coberturas previsionales son resultado de un incremento ocurrido desde finales de los noventa como consecuencia de la ampliación de derechos sociales conquistada en la reforma constitucional, que será referida en el capítulo siguiente.

► Continuación

Porcentaje sin ingresos			Brecha de género			
%	Composición	% del total	Actividad	Empleo	Desocupación	Personas sin ingresos
28,3	100,0	100,0	0,71	0,68	1,49	1,60
82,0	17,9	6,2	0,69	0,57	1,45	1,07
46,9	21,6	13,0	0,78	0,69	1,52	1,32
22,8	23,3	28,8	0,78	0,74	1,62	1,87
24,8	22,4	25,6	0,74	0,73	1,41	2,79
23,8	7,0	8,3	0,60	0,60	1,08	2,94
14,7	6,5	12,6	0,46	0,46	0,85	3,88
6,0	1,2	5,5	0,32	0,32	1,97	4,52
24,4	31,4	36,4	0,55	0,53	1,41	1,49
44,5	27,9	17,7	0,66	0,61	1,61	1,50
29,2	28,5	27,6	0,77	0,72	1,60	2,09
18,8	12,0	18,0	0,89	0,87	1,28	1,62
31,1	0,3	0,3	0,84	0,85	0,99	0,99
41,2	34,2	23,4	0,61	0,54	1,50	1,11
26,4	53,6	57,3	0,73	0,70	1,57	2,00
17,9	12,2	19,3	0,77	0,76	1,52	2,06
27,6	33,8	34,6	0,67	0,63	1,61	1,26
28,7	7,6	7,4	0,72	0,69	1,64	1,99
28,6	58,6	57,9	0,74	0,71	1,41	1,84
28,1	86,2	86,7	0,73	0,70	1,43	1,64
29,3	13,8	13,3	0,64	0,63	1,67	1,44
38,6	40,2	29,5	0,84	0,81	1,21	1,02
28,8	56,8	55,8	0,69	0,66	1,98	4,15
5,7	2,9	14,7	0,66	0,64	1,49	0,97
27,9	46,5	47,0	0,72	0,70	1,42	1,81
25,6	8,4	9,3	0,73	0,69	1,54	1,48
29,2	44,3	42,8	0,70	0,66	1,56	1,47
27,4	0,9	0,9	0,73	0,70	1,72	1,46

A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo

En Brasil se observan desigualdades significativas en relación con las brechas de género que enfrenta la sociedad entre mujeres y varones en el mercado laboral. De esta manera se evidencia que las mujeres presentan menor porcentaje de participación en el mercado y de ocupación actual, a la vez que aumentan su proporción entre la población desocupada y aquella que no recibe ingresos personales. Si bien en todos los segmentos la participación de varones en el mercado es mayor que de mujeres, se observan diferencias mayores entre los que poseen más de 39 años hasta 74, aquellos de nive-

les educativos bajos, quienes poseen el menor rango de percepción de ingresos, las residentes de zonas rurales y aquellas en pareja.

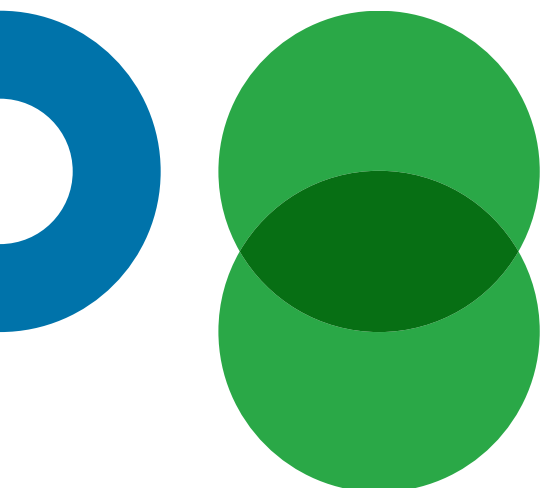
A nivel general todos los segmentos presentan mayor proporción de mujeres que no reciben ingresos en comparación con los varones, observándose que la brecha disminuye entre los segmentos etarios mayores a 74 años y aquellos de estado diferente a estar en pareja.

Cuadro N° 35
Brasil: Proporción de mujeres y varones sin ingresos propios. 2017

		Varones		Mujeres	
		Personas sin ingresos propios			
		%	Composición	%	Composición
	Total	17,6	100,0	28,3	100,0
Grupo de edad	15 a 17	76,8	30,5	82,0	17,9
	18 a 24	35,6	29,9	46,9	21,6
	25 a 39	12,2	20,6	22,8	23,3
	40 a 54	8,9	12,7	24,8	22,4
	55 a 60	8,1	3,5	23,8	7,0
	61 a 74	3,8	2,4	14,7	6,5
	75 y más	1,3	0,3	6,0	1,2
Nivel educativo	Primario incompleto o menos	16,3	37,0	24,4	31,4
	Primario completo o medio incompleto	29,6	32,5	44,5	27,9
	Medio completo	13,9	20,5	29,2	28,5
	Superior	11,6	9,5	18,8	12,0
	otro	31,3	0,5	31,1	0,3
Pobreza	Hasta medio salario mínimo	37,3	46,5	41,2	34,2
	Medio salario mínimo hasta 2	13,2	43,6	26,4	53,6
	Dos o más salario mínimo	8,7	9,8	17,9	12,2
Zona de residencia	Norte y nordeste	21,8	43,2	27,6	33,8
	Centro	14,5	6,2	28,7	7,6
	Sur y sudeste	15,5	50,6	28,6	58,6
Área de residencia	Urbano	17,1	81,5	28,1	86,2
	Rural	20,3	18,5	29,3	13,8
Estado civil	Soltero/a	38,0	74,6	38,6	40,2
	En pareja	6,9	23,6	28,8	56,8
	Divorcio, separación o viudez	5,8	1,8	5,7	2,9
Color	Blanca	15,5	38,9	27,9	46,5
	Negra	17,3	9,8	25,6	8,4
	Parda	19,8	50,4	29,2	44,3
	Resto	18,8	0,9	27,4	0,9

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Al examinar los indicadores de mercado de trabajo y de percepción de ingresos propios en la población de 25 a 54 años incorporando en el análisis la presencia de niños y niñas en el hogar, se observan desigualdades de género muy significativas, pero también entre mujeres. Los indicadores que permiten incluir en el análisis temas de cuidado, como la presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia de 3 o más niños o niñas, muestran las diferenciales en el acceso al mercado de trabajo y a la percepción de ingresos propios. De esta manera, las mayores diferencias dentro de esta población etaria se observan en aquellas mujeres con dos o tres hijos e hijas mayores de 6 años, en los hogares de tamaño más grandes de dos y más personas y en los estados civiles en pareja.



En la población de 25 a 54 años con niños y niñas en el hogar, **se observan desigualdades de género** muy significativas, según los indicadores de mercado y de percepción de ingresos propios.

Cuadro Nº 36

**Brasil: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años.
Mujeres y brecha de género. 2017**

		Tasas			Personas sin ingresos propios
		Actividad	Empleo	Desocupación	%
Total		70,3	63,9	9,1	23,8
Condición de madre o padre	No tiene	73,9	67,0	9,3	25,0
	Tiene uno o una mayor de 6 años	72,1	66,6	7,6	22,4
	Tiene dos mayores de 6 años	70,0	65,1	7,1	23,2
	Tiene tres o más mayores de 6 años	66,1	60,4	8,8	20,7
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	65,4	57,7	11,9	24,8
Tipología de hogar	Solo personas adultas en edad central	73,9	68,5	7,3	23,1
	Personas adultas mayores y en edad central	67,7	61,2	9,6	30,7
	Con al menos un niño o niña de 6 años	67,3	59,9	10,9	26,2
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	56,6	48,4	14,4	19,2
	Sin niños y niñas menores de 5 años y al menos un adolescente de hasta 14	72,2	65,7	8,9	20,7
Estado civil	Soltero/a	77,8	68,8	11,6	18,0
	En pareja	67,0	61,5	8,2	27,4
	Divorcio, separación o viudez	77,8	71,2	8,4	8,7
Tamaño del hogar	Unipersonal	84,4	78,7	6,7	2,5
	Dos	75,0	69,2	7,7	21,6
	Tres o cuatro	70,3	64,0	9,0	25,4
	Cinco o seis	64,4	57,6	10,7	25,2
	Siete o más	62,5	54,5	12,8	22,2
Posición de pareja e hijos	Con pareja con al menos un hijo o hija	65,6	60,2	8,3	27,5
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	78,6	70,1	10,9	9,7
	Con pareja sin hijos	70,8	65,1	8,0	29,2
	Sin pareja sin hijos	76,7	68,7	10,4	21,1
Fecundidad	No	78,0	70,2	10,0	24,1
	Sí 1 o 2	71,5	65,5	8,5	23,9
	Sí 3	64,2	58,3	9,1	24,8
	Sí 4 o más	61,0	54,9	10,0	21,4

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

► Continúa

► Continuación

Composición	% del total		Brechas de género			
			Tasa de participación en el mercado de trabajo	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos personales
100,0	100,0		0,76	0,74	1,55	2,22
31,5	29,9		0,80	0,75	2,18	4,19
21,3	22,7		0,77	0,74	1,87	3,21
16,1	16,5		0,74	0,72	1,69	3,26
6,1	7,0		0,71	0,67	2,32	2,31
25,0	23,9		0,68	0,62	2,75	3,83
33,7	34,7		0,80	0,79	1,38	2,62
13,2	10,2		0,82	0,83	0,92	1,38
26,2	23,7		0,70	0,66	2,12	3,28
4,5	5,5		0,61	0,61	2,44	1,58
22,4	25,8		0,77	0,77	1,69	2,17
16,8	22,2		0,92	0,90	1,15	0,92
80,1	69,4		0,71	0,68	1,83	3,67
3,1	8,4		0,88	0,86	1,42	0,89
0,4	3,4		0,92	0,89	2,10	0,4
16,9	18,6		0,82	0,80	1,35	16,9
59,9	56,1		0,76	0,73	1,58	59,9
18,9	17,8		0,70	0,67	1,62	18,9
3,9	4,1		0,71	0,69	1,30	3,9
61,7	53,3		0,69	0,66	1,98	3,87
6,8	16,7		0,84	0,78	3,13	2,88
17,6	14,3		0,75	0,72	1,83	4,19
13,9	15,6		0,84	0,79	2,54	4,87
20,9	20,6					
50,8	50,4					
16,0	15,3					
12,3	13,7					

Cuadro N° 37

Brasil: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017

	Composición		Total		Con ingresos	
	Varón	Mujer	Medio	Mediana	Medio	Mediana
Total	100,0	100,0	0,87	0,79	0,90	0,77
Ocupación principal						
Asalariado /a	57,1	47,2	1,26	0,85	1,26	0,85
Empleo público	5,7	10,5	0,91	0,80	0,91	0,80
Cuenta propia	27,1	17,4	0,89	0,69	0,89	0,66
Patrón/a	4,8	2,4	1,07	0,86	1,07	0,86
Trabajo para consumo o uso	3,0	5,2				
Sin remuneración	1,4	3,3				
Servicio doméstico	0,9	14,0	2,47	0,88	2,45	0,88
Condición de trabajo y aporte seguridad social						
Asalariado/a con afiliación	49,6	55,9	1,09	0,80	1,09	0,80
Asalariado/a sin afiliación	14,2	15,9	1,02	0,76	1,02	1,02
Cuenta propia con afiliación	11,1	7,0	1,08	0,68	1,08	0,68
Cuenta propia sin afiliación	20,8	12,8	0,83	0,60	2,02	2,02
No remunerado o autoconsumo con afiliación	0,2	0,7				
No remunerado o autoconsumo sin afiliación	4,2	7,7				
Horas en trabajo principal						
Hasta 25 horas	10,2	24,0	0,56	0,88	0,60	0,80
De 25 a 39 horas	11,0	16,2	0,77	1,00	0,75	1,00
40 o más horas	78,9	59,8	0,99	0,79	1,00	0,79

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015

Cuadro N° 38

Brasil: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas

	Nivel educativo				
	Primario incompleto o menos	Primario completo o medio	Medio completo	Superior	Otro
Ocupación principal					
Asalariado /a	23,8	45,0	59,7	55,5	47,9
Empleo público	2,1	2,6	8,0	26,1	4,0
Cuenta propia	22,8	20,1	16,9	11,3	15,8
Patrón/a	1,0	1,6	2,5	4,2	1,5
Trabajo para consumo o uso	15,5	4,1	1,5	0,4	5,6
Sin remuneración	6,3	4,5	2,1	1,2	2,9
Servicio doméstico	28,6	22,0	9,3	1,4	22,3
Condición de trabajo y aporte seguridad social					
Asalariado/a con afiliación	30,3	45,7	64,0	76,1	55,7
Asalariado/a sin afiliación	24,1	23,9	13,1	6,9	18,5
Cuenta propia con afiliación	4,9	6,1	7,5	8,8	4,7
Cuenta propia sin afiliación	18,9	15,6	11,9	6,7	12,6
No remunerado o autoconsumo con afiliación	1,4	0,7	0,5	0,3	0,7
No remunerado o autoconsumo sin afiliación	20,3	7,9	3,1	1,3	7,8
Horas en ocupación principal					
Hasta 25 horas	40,6	27,3	15,6	16,7	21,8
de 25 a 39 horas	15,2	16,0	15,0	18,9	15,9
40 o más horas	44,2	56,7	69,4	64,4	62,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

► Continúa

No es posible analizar las diferencias en género dentro del mercado laboral sin tener en cuenta los arreglos familiares que parecen repercutir sobre la posibilidad de la mujer para acceder al empleo, las formas de acceso y la disponibilidad para hacerlo partiendo de la base que dentro del hogar las responsabilidades no son las mismas

B. Las características de la ocupación

Al analizar las condiciones en las que mujeres y varones se desenvuelven en el mercado laboral, se observa mayor presencia de éstas en el empleo público y los puestos laborales no remunerados y de menor categoría. Por otro lado, las mujeres se desempeñan en puestos de trabajo de menor carga horaria en relación con los varones. En todos los segmentos y situaciones laborales las mujeres reciben menores ingresos que los varones. Los varones presentan mayor proporción entre los asalariados y, a diferencia de los otros países de la región, también en el trabajo por cuenta propia.

En relación con aquellas personas que aportan parte de sus ingresos para una jubilación al Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) no se observan diferencias significativas entre varones y mujeres, siendo el total mayor al

60% en ambos casos, 63,5% para mujeres y 60,9% para varones. De todas formas, hay mayor porcentaje de mujeres asalariadas con afiliación y de varones por cuenta propia sin afiliación.

Si bien la brecha de género está presente, en el análisis del mercado de trabajo es importante examinar también la situación diferencial entre mujeres. Cuando se analiza la composición del empleo de la mujer se observa que aquellas que están en situación de mayor vulnerabilidad son las de los niveles educativos bajos, las pertenecientes a zonas rurales, las de color negro o pardo y las que poseen salarios hasta medio del mínimo.

En los grupos de educación baja se observa mayor proporción de trabajos de menor tiempo, hasta 25 horas, de asalariadas sin afiliación a seguridad social, tareas no remuneradas y servicio doméstico, aspectos para tener en cuenta a la hora de evaluar políticas de inclusión hacia las mujeres y los sectores menos favorecidos de la sociedad en relación con las políticas educativas y laborales de inserción.

► Continuación

Pobreza		Pobreza				Pobreza			
Urbano	Rural	Blanca	Negra	Parda	Resto	Hasta medio salario mínimo	Medio salario mínimo hasta 2	Dos o más salario mínimo	
51,5	19,6	51,5	44,5	43,0	45,7	27,3	51,9	48,4	
11,0	6,8	11,8	9,1	9,1	12,8	3,1	8,4	20,2	
17,3	18,2	16,7	16,3	18,5	17,3	20,9	16,4	17,8	
2,6	0,8	3,5	0,9	1,4	5,3	0,3	1,3	6,5	
1,3	30,3	3,3	5,2	7,3	8,0	16,0	4,0	1,1	
1,6	14,0	3,1	1,9	3,8	3,6	8,0	2,6	1,9	
14,6	10,3	10,1	22,1	16,9	7,4	24,4	15,3	4,2	
60,9	22,9	60,9	55,3	50,2	54,0	25,5	59,8	65,6	
16,2	13,8	12,5	20,4	18,8	11,7	29,4	15,9	7,2	
7,4	4,1	9,4	4,1	4,8	8,4	2,1	5,6	13,4	
12,5	14,9	10,8	13,1	15,1	14,2	19,1	12,0	10,8	
0,3	3,4	1,0	0,3	0,5	0,5	1,3	0,6	0,4	
2,7	40,9	5,4	6,8	10,5	11,1	22,7	6,0	2,5	
19,7	52,5	19,9	26,4	28,2	22,1	45,5	21,6	16,2	
16,3	15,8	16,3	16,2	16,2	15,1	16,6	15,5	17,8	
64,1	31,7	63,8	57,4	55,6	62,8	37,9	62,9	66,0	

C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistemas de pensiones

Un primer elemento que destacar es que entre las personas afiliadas³⁹ con empleo e ingreso, mayores de 17 años, se observa una proporción similar de afiliación, pero en el caso de las mujeres con mayor presencia en los grupos con menor carga horaria. A nivel general siendo afiliadas o no afiliadas las mujeres perciben menores ingresos que los varones, pero la brecha es mayor entre quienes no tienen afiliación.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, además de las personas que tienen empleo, interesa conocer cómo se distribuye la población en edad de aportar. Para analizar esta situación se presenta a la población de 18 años y

más, distinguiendo si está afiliada, y en caso de no estarlo, si percibe jubilación, pensión o alguna modalidad de pensión semicontributiva o no contributiva y tiene más de 60 años.

Se observa que entre los varones existe mayor proporción en cada segmento etario entre los que poseen ocupación y aportan, seguido de aquellos con ocupación que no aportan, salvo en los mayores de 60 años, donde el mayor porcentaje se da entre los que no participan en el mercado o están sin empleo. Mientras que entre las mujeres se percibe mayor proporción de mujeres entre 18 y 24 años que no participan del mercado o están desocupadas, al igual que en los grupos etarios mayores a 54 años. El segmento de entre 25 y 54 años en mujeres presenta mayor presencia entre las que poseen ocupación y aportan de todas formas es menor la proporción que los varones.

Cuadro N° 39
Brasil: Proporción de mujeres y varones sin ingresos propios. 2017

		Composición		Total	
		Varón	Mujer	Medio	Mediana
Con Afiliación	Hasta 25 horas	2,7	7,0	1,13	1,43
	de 25 a 39 horas	4,9	10,0	0,88	1,29
	40 o más horas	56,7	52,2	0,98	1,25
	Total	64,2	69,3	0,99	1,25
Sin Afiliación	Hasta 25 horas	5,3	12,0	1,98	1,25
	de 25 a 39 horas	5,3	6,3	1,72	1,13
	40 o más horas	25,2	12,4	1,01	1,25
	Total	35,8	30,7	1,30	1,41
Total	Hasta 25 horas	7,9	19,1	1,76	1,31
	de 25 a 39 horas	10,2	16,3	1,31	1,00
	40 o más horas	81,8	64,6	1,01	1,27
	Total	100,0	100,0	1,11	1,30

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

³⁹ En Brasil no puede diferenciarse entre afiliadas y cotizantes en las estadísticas oficiales sea que provengan de datos registrales o de la encuesta de hogares.

Si se acude a datos registrales se aprecia que el número de personas afiliadas se ha incrementado en la última década, solo se observa una caída en el último año disponible. La estructura etaria de las mujeres se ha mantenido, aunque con un ligero incremento de afiliación entre aquellas que tienen 45 años y más. Como se muestra en el siguiente cuadro, la brecha de género está presente, si bien se observa una mejora en el período, las mujeres tienen menor ingreso a puestos con cobertura previsional y perciben ingresos más bajos.

Cuadro N° 40

Brasil: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2017

		Grupo de edad						Total
		18 a 24	25 a 39	40 a 54	55 a 60	61 a 74	75 y más	
Varón	Percibe jubilación o pensión	0,0	0,0	0,8	4,9	6,0	1,8	1,4
	Percibe solo pensión	0,3	0,4	1,0	1,7	1,4	1,0	0,8
	Con ocupación y no tiene afiliación	28,2	28,7	29,9	28,8	25,8	13,3	27,9
	Con ocupación y tiene afiliación	36,5	58,0	55,2	39,5	11,1	0,4	44,0
	No participa en el mercado o está sin empleo	34,9	12,9	13,0	25,1	55,8	83,4	25,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	0,0	0,0	0,6	2,8	2,3	0,3	0,7
	Percibe solo pensión	0,6	1,0	4,3	9,6	12,4	22,9	5,4
	Con ocupación y no tiene afiliación	16,2	19,8	20,4	17,4	12,4	4,1	17,4
	Con ocupación y tiene afiliación	28,4	44,3	40,4	21,5	3,8	0,1	31,0
	No participa en el mercado o está sin empleo	54,8	34,9	34,4	48,8	69,0	72,6	45,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	Percibe jubilación o pensión	0,0	0,0	0,7	3,8	4,0	0,9	1,1
	Percibe solo pensión	0,4	0,7	2,7	6,0	7,4	13,8	3,2
	Con ocupación y no tiene afiliación	22,4	24,1	24,9	22,6	18,4	7,9	22,4
	Con ocupación y tiene afiliación	32,5	51,0	47,4	29,8	7,1	0,2	37,2
	No participa en el mercado o está sin empleo	44,7	24,2	24,2	37,9	63,1	77,1	36,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro N° 41

Brasil: Afiliación, cantidad de mujeres cotizantes, brecha de género en la cantidad total y promedio y en el ingreso total declarado

Total cotizantes						
Cantidad de mujeres						
	Hasta 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más	Total
2003	3.021.835	4.940.979	3.920.300	2.355.949	1.090.581	15.329.644
2004	3.028.750	5.267.034	4.132.294	2.542.481	1.137.254	16.107.813
2005	3.512.726	5.787.389	4.451.517	2.788.482	1.224.346	17.764.460
2006	3.376.928	6.047.368	4.590.151	2.942.714	1.302.190	18.259.351
2007	3.660.668	6.578.911	4.917.370	3.237.264	1.447.797	19.842.010
2008	4.187.271	7.237.590	5.272.456	3.586.041	1.623.550	21.906.908
2009	4.188.933	7.543.456	5.513.745	3.879.509	1.796.464	22.922.107
2010	4.494.929	8.135.842	5.925.987	4.257.845	1.990.537	24.805.140
2011	4.876.786	8.679.096	6.402.170	4.670.909	2.250.504	26.879.465
2012	5.171.427	9.126.400	6.877.370	5.066.509	2.533.435	28.775.141
2013	5.569.949	9.663.390	7.358.769	5.425.016	2.805.129	30.822.253
2014	5.661.722	9.898.232	7.797.765	5.749.466	3.060.143	32.167.328
2015	5.204.984	9.536.078	7.837.293	5.795.234	3.229.731	31.603.320
2016	4.582.113	9.024.646	7.860.382	5.815.298	3.380.598	30.663.037
Promedio mensual						
Cantidad de mujeres						
2003	1.952.894	35.84.662	2.975.415	1.815.452	805.663	11.134.086
2004	1.953.133	3.879.217	3.179.808	1.973.083	849.390	11.834.631
2005	2.253.055	4.217.398	3.397.061	2.157.262	925.355,6	12.950.131
2006	2.127.312	4.366.728	3.467.900	2.250.505	970.902,2	13.183.347
2007	2.278.001	4.826.234	3.788.920	2.521.824	1.10.1004	145.15.983
2008	2.660.440	5.345.445	4.076.739	2.814.336	1.247.730	16.144.690
2009	2.680.950	5.570.685	4.258.773	3.061.212	1.394.604	16.966.224
2010	2.827.206	6.015.586	4.578.123	3.370.886	1.559.202	18.351.003
2011	3.130.921	6.477.113	4.961.139	3.698.807	1.754.643	20.022.624
2012	3.358.124	6.913.588	5.412.691	4.083.824	2.010.456	21.778.683
2013	3.575.194	7.247.886	5.763.364	4.384.901	2.237.948	23.209.291
2014	3.661.104	7.523.759	6.190.364	4.710.729	2.478.125	24.564.081
2015	3.449.085	7.278.892	6.186.522	4.702.457	2.601.008	2.4217.964
2016	3.073.956	6.969.876	6.313.328	4.802.181	2.747.155	23.906.495
Composición porcentual mujeres promedio mensual						
2003	17,5	32,2	26,7	16,3	7,2	100,0
2004	16,5	32,8	26,9	16,7	7,2	100,0
2005	17,4	32,6	26,2	16,7	7,1	100,0
2006	16,1	33,1	26,3	17,1	7,4	100,0
2007	15,7	33,2	26,1	17,4	7,6	100,0
2008	16,5	33,1	25,3	17,4	7,7	100,0
2009	15,8	32,8	25,1	18,0	8,2	100,0
2010	15,4	32,8	24,9	18,4	8,5	100,0
2011	15,6	32,3	24,8	18,5	8,8	100,0
2012	15,4	31,7	24,9	18,8	9,2	100,0
2013	15,4	31,2	24,8	18,9	9,6	100,0
2014	14,9	30,6	25,2	19,2	10,1	100,0
2015	14,2	30,1	25,5	19,4	10,7	100,0
2016	12,9	29,2	26,4	20,1	11,5	100,0

Total: cantidad con al menos un pago. Promedio mensual, cantidad de casos promedio por mes. Monto: total declarado.

► Continúa

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.⁴⁰

► Continuación

Total cotizantes						
Brecha de género						
Hasta 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más	Total	
0,66	0,66	0,67	0,66	0,63	0,66	
0,66	0,67	0,68	0,67	0,63	0,67	
0,67	0,68	0,70	0,68	0,64	0,68	
0,68	0,69	0,71	0,70	0,65	0,69	
0,69	0,70	0,72	0,71	0,66	0,70	
0,70	0,71	0,73	0,73	0,66	0,71	
0,72	0,73	0,74	0,75	0,68	0,73	
0,73	0,74	0,75	0,77	0,69	0,74	
0,75	0,76	0,77	0,79	0,70	0,76	
0,77	0,78	0,80	0,82	0,72	0,78	
0,78	0,80	0,82	0,85	0,74	0,81	
0,80	0,82	0,84	0,87	0,76	0,82	
0,80	0,83	0,85	0,88	0,78	0,83	
0,81	0,84	0,87	0,91	0,81	0,85	
Promedio mensual						
Brecha de género						
0,65	0,66	0,68	0,67	0,65	0,67	
0,65	0,67	0,69	0,68	0,64	0,67	
0,67	0,68	0,70	0,69	0,65	0,68	
0,67	0,69	0,71	0,70	0,66	0,69	
0,68	0,70	0,72	0,72	0,66	0,70	
0,69	0,71	0,73	0,73	0,67	0,71	
0,72	0,73	0,74	0,75	0,69	0,73	
0,72	0,73	0,75	0,76	0,70	0,74	
0,74	0,75	0,76	0,78	0,70	0,75	
0,76	0,77	0,79	0,81	0,73	0,77	
0,77	0,79	0,81	0,84	0,75	0,80	
0,79	0,81	0,83	0,87	0,77	0,82	
0,80	0,83	0,83	0,87	0,78	0,83	
0,81	0,85	0,86	0,91	0,82	0,85	
Brecha de género en el ingreso						
0,60	0,55	0,45	0,38	0,37	0,47	
0,59	0,56	0,46	0,39	0,36	0,48	
0,61	0,57	0,48	0,40	0,37	0,49	
0,61	0,57	0,49	0,41	0,37	0,50	
0,61	0,58	0,50	0,42	0,37	0,50	
0,61	0,59	0,51	0,43	0,37	0,51	
0,64	0,60	0,52	0,45	0,38	0,53	
0,64	0,61	0,53	0,46	0,39	0,53	
0,65	0,61	0,54	0,48	0,39	0,54	
0,67	0,63	0,56	0,50	0,41	0,56	
0,68	0,64	0,57	0,52	0,42	0,57	
0,70	0,66	0,59	0,54	0,43	0,59	
0,72	0,68	0,61	0,56	0,45	0,61	
0,73	0,71	0,63	0,59	0,48	0,63	

³⁹ <http://www3.dataprev.gov.br/infologo>

Cuadro N° 42

Brasil: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación a la seguridad social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017

	Total		Promedio mensual		Brecha de género en el ingreso
	Varón	Mujer	Medio	Mediana	
2003	10.950.835	0,56	8.006.584	0,41	0,43
2004	11.546.946	0,57	8.529.992	0,42	0,44
2005	12.995.805	0,59	9.437.313	0,43	0,45
2006	13.368.971	0,60	9.601.171	0,43	0,46
2007	14.629.698	0,61	10.691.874	0,44	0,46
2008	16.366.484	0,62	12.092.307	0,46	0,47
2009	17.089.683	0,64	12.615.759	0,47	0,49
2010	18.492.411	0,65	13.662.530	0,48	0,49
2011	20.017.496	0,67	14.9303.91	0,50	0,50
2012	21.322.304	0,68	16.135.904	0,52	0,52
2013	22.890.181	0,71	17.025.278	0,53	0,53
2014	23.749.133	0,73	18.019.623	0,55	0,54
2015	23.116.951	0,74	17.828.079	0,57	0,56

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.⁴⁰

Con relación a la afiliación del empleo asalariado se observa mayor presencia femenina en los contribuyentes totales que en los mensuales. Esto puede estar indicando menor permanencia en el mercado de trabajo, más intermitencia o mayor evasión. La brecha es significativa, y se incrementa a medida que mejora el nivel de ingreso.

La diferencia de remuneración en el mercado de trabajo, que se traduce luego en la trayectoria previsional, surge claramente cuando se analiza la composición de las mujeres asalariadas. Más de la mitad se ubica en el tramo de menor ingreso, y la brecha se incrementa a medida que mejora la posición salarial.

Cuadro N° 43

Brasil: Composición de las mujeres asalariadas registradas según tramo de haber*, porcentaje en cada tramo y brecha de género en el ingreso

	Total		Brecha de género en el ingreso	Promedio mensual	
	Composición	% de mujeres		Composición	% de mujeres
Hasta 1	14,8	50,8	1,16	8,9	53,7
Uno hasta dos	57,9	46,7	0,88	59,7	48,2
Dos hasta tres	12,6	32,1	0,48	14,1	32,6
Tres y más	14,7	34,4	0,48	17,3	34,6
Total	100,0	42,5	0,58	100,0	42,8

* Expresada en pisos.

Fuente: en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

⁴⁰ <http://www3.dataprev.gov.br/infologo>

Dentro de los afiliados no asalariados las mujeres tienen fuerte presencia, más de la mitad de las mujeres tienen una cotización individual y un tercio lo hace como empleada doméstica. La cotización como contribuyente individual corresponde a servicios urbanos o rurales en carácter eventual o como cuenta propia. Los seguros especiales están vinculados a trabajos rurales o en régimen de economía familiar. El carácter facultativo corresponde a la afiliación cuando se desarrolla una actividad no remunerada y que no esté vinculada a otro régimen de la Seguridad Social. En este grupo de ocupación, que concentra los puestos con mayor vulnerabilidad, las mujeres tienen mayor presencia y la misma se ha incrementado en el tiempo. Aquí también se observa la diferencia de género en el ingreso, por ejemplo, en el año 2016 la relación mujer-varón en el empleo es de 1.3, en el ingreso cae a 1.0. La relación total de afiliadas y el promedio mensual es más baja que entre asalariadas, lo que puede estar indicando problemas en el pago mensual o alta rotación, que afectará luego su trayectoria previsional.



Cuadro N° 44

Brasil: Afiliación, cantidad de mujeres no asalariadas afiliadas, brecha de género en la cantidad total y promedio y en el ingreso total declarado

	Individual	Facultativo	Doméstico	Seguros especiales	Ignorada	Total
Total						
Casos						
2003	2.871.561	335.837	1.551.481	2.364	290	4.761.533
2004	30.44.811	388.326	1.588.988	4.540	100	5.026.765
2005	31.83.550	421.620	1.680.643	7.069	134	5.293.016
2006	32.75.106	448.296	1.689.811	4.030	6	5.417.249
2007	35.61.271	489.578	1.758.149	1.840	657	5.811.495
2008	39.14.700	563.995	1.763.701	1.808	795	6.244.999
2009	41.77.617	641.871	1.766.104	2.205	18.283	6.606.080
2010	47.14.528	697.678	1.781.682	2.097	1	7.195.986
2012	54.74.996	12.50.744	1.809.211	2.902	92	8.537.945
2013	57.73.853	14.16.997	1.818.726	2.579	146	9.012.301
2014	66.09.676	14.52.729	1.829.578	1.910	0	9.893.893
2015	67.24.737	13.93.740	1.668.998	1.389	0	9.788.864
2016	66.57.111	13.52.769	1.862.087	1.019	0	9.872.986
Promedio mensual						
Casos						
2003	1.886.136	227.831	1.107.205	896	88	3.222.154
2004	2.039.310	261.763	1.124.108	1.237	24	3.426.442
2005	2.145.916	295.182	1.204.408	1.710	54	3.647.270
2006	2.174.756	313.445	1.205.533	1.371	1	3.695.106
2007	2.336.188	339.343	1.269.280	1.049	81	3.945.940
2008	2.523.721	402.474	1.261.764	1.094	107	4.189.159
2009	2.750.511	470.825	1.276.230	1.299	4143	4.503.008
2010	3.060.820	519.646	1.282.072	1.297	0	4.863.835
2012	3.668.091	899.041	1.290.299	1.589	56	5.859.076
2013	4.009.843	1.074.408	1.318.303	1.359	104	6.404.018
2014	4.470.291	1.127.600	1.324.823	1.014	0	6.923.729
2015	4.644.267	1.105.043	972.115	906	0	6.722.330
2016	4.599.576	1.062.894	1.390.675	775	0	7.053.920
Composición porcentual casos promedio						
2003	58,5	7,1	34,4	0,0	0,0	100,0
2004	59,5	7,6	32,8	0,0	0,0	100,0
2005	58,8	8,1	33,0	0,0	0,0	100,0
2006	58,9	8,5	32,6	0,0	0,0	100,0
2007	59,2	8,6	32,2	0,0	0,0	100,0
2008	60,2	9,6	30,1	0,0	0,0	100,0
2009	61,1	10,5	28,3	0,0	0,0	100,0
2010	62,9	10,7	26,4	0,0	0,0	100,0
2012	62,6	15,3	22,0	0,0	0,0	100,0
2013	62,6	16,8	20,6	0,0	0,0	100,0
2014	64,6	16,3	19,1	0,0	0,0	100,0
2015	69,1	16,4	14,5	0,0	0,0	100,0
2016	65,2	15,1	19,7	0,0	0,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

► Continúa

► Continuación

Individual	Facultativo	Doméstico	Total
Total			
Casos			
0,74	1,66	8,44	1,12
0,74	1,70	8,38	1,10
0,74	1,77	8,49	1,11
0,75	1,83	8,63	1,13
0,78	1,97	8,76	1,15
0,81	2,10	8,85	1,18
0,83	2,19	8,95	1,20
0,86	2,32	9,09	1,20
0,89	3,69	7,98	1,27
0,89	3,93	8,09	1,27
0,93	3,97	7,68	1,29
0,94	3,86	7,51	1,26
0,94	3,68	7,68	1,28
Promedio mensual			
Brecha de género			
0,79	1,74	8,33	1,21
0,76	1,79	8,19	1,15
0,76	1,85	8,31	1,16
0,77	1,92	8,37	1,17
0,78	2,08	8,51	1,19
0,81	2,25	8,56	1,21
0,83	2,35	8,68	1,23
0,85	2,49	8,78	1,23
0,87	3,83	8,90	1,28
0,88	4,27	9,15	1,30
0,91	4,37	9,23	1,30
0,92	4,27	9,13	1,24
0,92	4,09	9,30	1,30
Brecha de género en el ingreso			
0,60	1,32	6,93	0,84
0,58	1,33	6,74	0,79
0,58	1,39	6,88	0,80
0,60	1,48	6,98	0,83
0,61	1,72	7,13	0,86
0,63	1,84	7,14	0,87
0,65	1,83	7,26	0,90
0,67	1,96	7,37	0,91
0,70	3,08	7,41	0,98
0,72	3,51	7,70	1,01
0,75	3,65	6,17	1,02
0,76	3,63	5,75	0,99
0,77	3,54	6,18	1,04

El ministerio de Previsión Social realiza una estimación de la cobertura de la Seguridad Social, pero solo contempla la población ocupada de 16 a 59 años, esto supone sobrestimar la cobertura en el caso de la mujer, pues en general tiene una tasa de participación en el mercado más baja. Es interesante destacar en qué categorías se observa fuerte presencia femenina: empleo público, beneficiarias no contribuyentes y entre quienes no están cubiertas la fuerte presencia de mujeres con ingresos inferiores al salario mínimo.

Cuadro N° 45

Brasil: Estimación de la Cobertura de la seguridad social para personas con empleo de 16 a 59 años. 2017

Categorías	Varones		Mujeres		Brecha de género
	Cantidad	%	Cantidad	%	
A. Contribuyentes Régimen de Previdencia Social	27.165.274	58,5	21.084.645	57,5	0,78
B. Contribuyentes Régimen Militar y Estatutario	3.189.533	6,9	4.223.000	11,5	1,32
B1. Militares	765.416	1,6	81.599	0,2	0,11
B2. Estatutarios	2.424.117	5,2	4.141.401	11,3	1,71
C. Seguros especiales*	1.664.668	3,6	796.927	2,2	0,48
D. Beneficiarios no contribuyentes**	330.474	0,7	444.524	1,2	1,35
E. Con protección (A+B+C+D)	32.349.949	69,7	26.549.096	72,4	0,82
F. Población ocupada Total	46.430.045	100,0	36.686.005	100,0	0,79
G. Sin protección (F-E)	14.080.096	30,3	10.136.909	27,6	0,72
Ingreso inferior a un salario mínimo	5.885.656	12,7	5.889.786	16,1	1,00
Ingreso igual o superior a un salario mínimo	7.913.560	17,0	3.621.608	9,9	0,46
Sin información de ingreso	625.536	1,3	280.859	0,8	0,45

* Seguros especiales comprende principalmente a pequeños agricultores o pescadores artesanales en un régimen de economía familiar.

** Beneficiarios/as no contribuyentes: incluye personas ocupadas que si bien no contribuyen reciben un beneficio asistencial o previsional.

Fuente: Informe de Previdência social. Junio 2018.

Cuadro N° 46

Brasil: Estimación de la cobertura de la seguridad social en las personas de 60 años y más. 2017

Categorías	Varones		Mujeres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
A. Beneficio Asistenciales*	418.799	3,1	652.704	3,7	1,6
B. Beneficio Previsional	10.130.884	74,2	12.99.5624	74,0	1,3
C. Ambos beneficios	9.153	0,1	18.074	0,1	2,0
D. Contribuyentes no beneficiarios/as**	1.475.686	10,8	732.717	4,2	0,5
E. Con protección (A+B+C+D)	12.034.522	88,1	14.39.9119	82,0	1,2
F. Sin protección (G-E)	1.624.129	11,9	3.163.894	18,0	1,9
G. Total	13.658.651	100,0	17.56.3013	100,0	1,3

* Población que recibe Beneficio Asistencial de Prestação Continuada – BPC-LOAS.

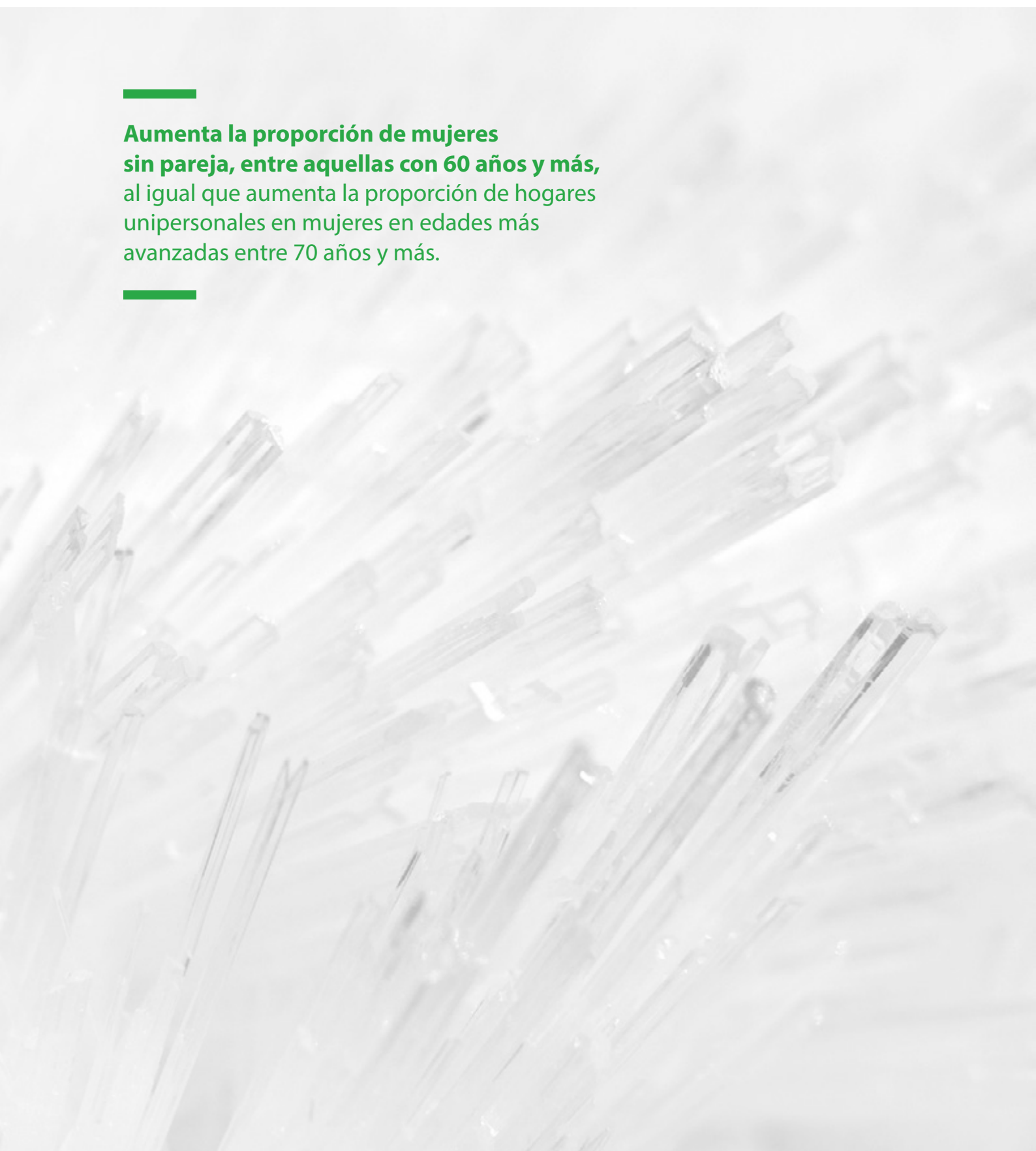
** Población que trabaja y aporta, pero aún no está jubilada.

Fuente: Informe de Previdência social. Junio 2008.

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

A partir del análisis de las variables referidas al hogar entre varones y mujeres mayores, se observa que aumenta la proporción de mujeres sin pareja, con o sin un hijo o hija, entre aquellas con 60 años y más, al igual que aumenta la proporción de hogares unipersonales en mujeres en edades más avanzadas entre 70 años y más.

Aumenta la proporción de mujeres sin pareja, entre aquellas con 60 años y más, al igual que aumenta la proporción de hogares unipersonales en mujeres en edades más avanzadas entre 70 años y más.



Cuadro N° 47
Brasil: Características de los hogares con adultos mayores

	Porcentaje sin ingresos			Posición de pareja e hijos			
	Solo personas adultas mayores	Solo personas adultas en edad central	Personas adultas mayores y en edad central	Con al menos un niño, niña o adolescente	Con pareja con al menos un hijo o hija	Sin pareja con al menos un hijo o hija	
Varón	55 a 59						
	60 a 64	28,7	0,0	49,5	21,8	40,6	2,1
	65 a 70	40,9	0,0	42,2	16,9	36,3	4,0
	71 a 75	50,4	0,0	35,1	14,4	30,6	4,7
	76 a 80	52,5	0,0	35,2	12,3	26,0	5,8
	81 y más	50,2	0,0	37,2	12,5	20,6	8,1
	Total	45,3	0,0	39,3	15,4	31,4	4,9
Mujer	55 a 59	0,0	38,0	36,8	25,2	37,7	9,6
	60 a 64	36,7	0,0	44,0	19,3	25,1	18,5
	65 a 70	44,1	0,0	38,9	17,0	18,5	19,3
	71 a 75	45,0	0,0	39,8	15,2	13,8	21,1
	76 a 80	44,6	0,0	42,4	13,0	9,1	24,7
	81 y más	44,3	0,0	43,6	12,1	4,7	23,4
	Total	40,3	1,6	41,4	16,7	17,7	20,1

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más. Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.⁴¹

► Continúa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Si se analiza el acceso a la jubilación o pensión del Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) o la recepción de otro tipo de pensión del Régimen General de Previsión Social, se observa que entre los varones existe una mayor proporción que reciben ingresos por jubilación, mientras que en las mujeres la proporción, si bien menor que los varones, aumenta en los segmentos etarios mayores a 71 años. Las mujeres presentan mayor proporción de recibir pensión del instituto de previsión federal en todos los segmentos etarios, llegando a su punto máximo entre aquellas de 81 años y más. La recepción de otro tipo de pensión, alimentaria, fondo de pensión, permanencia, alquiler u otro también presenta mayor proporción entre las mujeres que entre los varones.

⁴¹ Se presentan datos desagregados urbano rural por la existencia de los dos regímenes, es preciso tener en cuenta que la encuesta hace referencia a domicilio no al régimen jubilatorio

► Continuación

Posición de pareja e hijos			Tamaño del hogar					
Con pareja sin hijos	Sin pareja sin hijos	No corresponde por no ser jefatura o cónyuge	Unipersonal	Dos	Tres o cuatro	Cinco o seis	Siete o más	
38,0	15,0	4,3	13,9	33,8	37,5	11,3	3,6	
40,0	14,3	5,5	12,7	37,5	37,7	9,6	2,5	
45,8	14,2	4,7	13,3	43,0	32,1	9,1	2,4	
44,2	15,6	8,5	14,5	42,9	31,9	8,2	2,5	
36,1	18,0	17,2	16,2	38,4	32,9	9,8	2,7	
41,3	15,1	7,3	13,7	39,5	34,8	9,4	2,6	
38,4	14,3		6,5	34,6	41,2	13,6	4,0	
30,8	25,5		13,1	37,0	37,2	10,3	2,4	
31,1	30,9		16,8	39,9	32,7	8,4	2,2	
27,4	37,6		19,7	38,5	30,0	9,5	2,4	
20,9	45,2		23,8	36,5	28,6	9,0	2,1	
11,2	60,7		24,6	30,0	32,7	10,6	2,2	
27,1	35,0		17,5	37,0	33,5	9,7	2,3	

Cuadro N° 48

Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social

Jubilado de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si	0,0	66,5	81,1	89,1	91,3	93,0
	No	0,0	33,5	18,9	10,9	8,7	7,0
Mujer	Si	58,4	49,6	62,8	66,0	65,6	64,1
	No	41,6	50,4	37,2	34,0	34,4	35,9
Pensionista de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si	0,0	2,7	3,2	4,4	5,6	8,6
	No	0,0	97,3	96,8	95,6	94,4	91,4
Mujer	Si	10,7	15,0	21,8	29,8	38,7	46,9
	No	89,3	85,0	78,2	70,2	61,3	53,1
Pensión alimentaria o de fondo de pensión, abono de permanencia, alquiler, donación u otro		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si	0,0	5,5	6,5	7,8	9,6	4,9
	No	0,0	94,5	93,5	92,2	90,4	95,1
Mujer	Si	4,5	8,2	9,1	13,1	12,2	14,1
	No	95,5	91,8	90,9	86,9	87,8	85,9

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más. Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro N° 49
Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social en la zona urbana

Jubilado de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si			79,7	89,1	91,1	92,7
	No			20,3	10,9	8,9	7,3
Mujer	Si		45,2	59,3	62,8	62,3	61,0
	No		54,8	40,7	37,2	37,7	39,0

Pensionista de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si			3,0	3,9	5,1	8,0
	No			97,0	96,1	94,9	92,0
Mujer	Si		15,3	22,6	30,6	39,6	47,7
	No		84,7	77,4	69,4	60,4	52,3

Pensión alimentaria o de fondo de pensión, abono de permanencia, alquiler, donación u otro		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si			6,7	8,2	9,3	5,7
	No			93,3	91,8	90,7	94,3
Mujer	Si		8,5	9,2	13,5	12,4	14,4
	No		91,5	90,8	86,5	87,6	85,6

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Si se desagrega la cobertura por zona de residencia, urbana y rural, en la primera no se observan diferencias significativas con relación al total poblacional, mientras que en la zona rural se destaca mayor proporción de mujeres que de varones que perciben jubilación en la edad de 60 a 64 años; a su vez los otros tipos de pensiones no presentan desigualdades.

Las mujeres aumentan en proporción entre las que reciben jubilación y pensión en la edad de 76 y más años, y las que reciben pensión exclusivamente en todas las edades.

La proporción de mujeres aumenta en comparación con los varones entre los que no participan en el mercado laboral o están sin empleo actualmente, mientras que también entre quienes no tienen ingreso de jubilación o pensión en los segmentos de entre 60 y más años. Las mujeres aumentan en proporción también entre las que reciben jubilación y pensión en la edad de 76 y más años, y las que reciben pensión exclusivamente en todas las edades.

Cuadro N° 50

Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social en la zona rural

Jubilado de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si		66,5	87,6	89,3	92,0	94,4
	No		33,5	12,4	10,7	8,0	5,6
Mujer	Si	58,4	77,2	85,8	85,1	85,9	86,2
	No	41,6	22,8	14,2	14,9	14,1	13,8
Pensionista de instituto de previsión federal (INSS)		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si		2,7	4,2	6,4	7,6	11,2
	No		97,3	95,8	93,6	92,4	88,8
Mujer	Si	10,7	12,9	16,5	25,2	33,0	41,2
	No	89,3	87,1	83,5	74,8	67,0	58,8
Pensión alimentaria o de fondo de pensión, abono de permanencia, alquiler, donación u otro		Grupo de edad					
		55 a 59	60 a 64	65 a 70	71 a 75	76 a 80	81 y más
Varón	Si		5,5	4,8	6,1	10,6	1,4
	No		94,5	95,2	93,9	89,4	98,6
Mujer	Si	4,5	4,4	5,7	8,0	9,0	7,5
	No	95,5	95,6	94,3	92,0	91,0	92,5

Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro Nº 51

Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión

		Situación de previsión			
		Percibe jubilación o pensión	Percibe solo pensión	Con ocupación y no tiene afiliación	Con ocupación y tiene afiliación
Varón	55 a 59				
	60 a 64	28,6	1,4	56,0	10,1
	65 a 70	61,3	1,2	25,3	6,5
	71 a 75	72,1	1,4	19,4	1,2
	76 a 80	76,8	1,3	15,8	0,5
	81 y más	84,8	0,9	9,3	0,2
	Total	67,1	1,2	22,5	3,7
Mujer	55 a 59	33,0	5,3	38,6	7,5
	60 a 64	40,6	10,1	16,1	8,7
	65 a 70	54,0	12,8	11,6	2,3
	71 a 75	59,3	16,2	7,9	0,4
	76 a 80	61,0	20,4	5,1	0,1
	81 y más	61,9	26,1	2,5	0,0
	Total	51,8	14,8	11,6	3,5

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más.

Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

► Continúa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro Nº 52

Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión, zona rural

		Situación de previsión			
		Percibe jubilación o pensión	Percibe solo pensión	Con ocupación y no aporta	Con ocupación y aporta
Varón	55 a 59				
	60 a 64	28,6	1,4	56,0	10,1
	65 a 70	44,3	0,8	48,3	2,9
	71 a 75	52,8	0,9	40,3	0,4
	76 a 80	58,5	1,1	34,9	1,0
	81 y más	75,4	0,2	20,5	0,0
	Total	46,4	0,9	44,4	4,0
Mujer	55 a 59	33,0	5,3	38,6	7,5
	60 a 64	48,2	5,0	35,1	1,8
	65 a 70	58,5	4,1	29,7	0,1
	71 a 75	62,5	4,9	24,5	0,0
	76 a 80	68,3	6,4	18,5	0,0
	81 y más	78,7	9,9	8,2	0,0
	Total	53,0	5,5	29,5	2,3

Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

► Continúa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015

▶ Continuación

Situación de previsión	Jubilación o pensión INSS				
	No participa en el mercado o está sin empleo	Sin ingresos de jubilación o pensión	Ingreso por jubilación exclusivamente	Ingreso por jubilación y pensión	Ingreso por pensión exclusivamente
	4,0	32,2	65,2	1,3	1,4
	5,6	17,7	79,1	2,0	1,2
	5,9	9,5	86,1	3,0	1,4
	5,6	7,4	87,0	4,3	1,3
	4,8	6,1	85,3	7,7	0,9
	5,5	13,6	81,8	3,4	1,2
	15,6	36,3	53,0	5,3	5,3
	24,4	40,3	44,7	4,9	10,1
	19,3	24,4	53,8	9,0	12,8
	16,2	17,8	52,4	13,6	16,2
	13,5	14,0	47,3	18,3	20,4
	9,5	9,8	43,3	20,8	26,1
	18,3	25,5	48,8	10,9	14,8

▶ Continuación

Situación de previsión	Jubilación o pensión INSS				
	No participa en el mercado o está sin empleo	Sin ingresos de jubilación o pensión	Ingreso por jubilación exclusivamente	Ingreso por jubilación y pensión	Ingreso por pensión exclusivamente
	4,0	32,2	65,2	1,3	1,4
	3,7	11,6	84,2	3,4	0,8
	5,6	9,8	83,9	5,5	0,9
	4,5	6,9	85,5	6,5	1,1
	3,9	5,4	83,4	11,0	0,2
	4,2	16,1	78,6	4,4	0,9
	15,6	36,3	53,0	5,3	5,3
	9,8	17,9	69,2	8,0	5,0
	7,5	10,1	73,4	12,4	4,1
	8,1	9,9	64,9	20,3	4,9
	6,8	7,7	59,3	26,6	6,4
	3,2	3,9	54,9	31,3	9,9
	9,7	17,6	63,2	13,7	5,5

Cuadro Nº 53

Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión

		Situación de previsión			
		Percibe jubilación o pensión	Percibe solo pensión	Con ocupación y no aporta	Con ocupación y aporta
Varón	55 a 59				
	60 a 64				
	65 a 70	65,2	1,3	20,1	7,3
	71 a 75	76,7	1,5	14,4	1,4
	76 a 80	81,3	1,3	11,1	0,4
	81 y más	87,2	1,1	6,4	0,3
	Total	74,1	1,3	15,1	3,6
Mujer	55 a 59				
	60 a 64	10,9	13,1	9,8	26,7
	65 a 70	14,1	8,9	2,6	21,1
	71 a 75	18,1	5,2	0,4	17,5
	76 a 80	22,6	2,9	0,1	14,6
	81 y más	28,4	1,7	0,0	10,4
	Total	16,7	7,9	3,8	20,0

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más.

Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

► Continúa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro Nº 54

Brasil: Mujeres mayores, según fecundidad y percepción de jubilación o pensión de sobrevivencia

		Fecundidad			
		No	Sí 1 ó 2	Sí 3	Sí 4 o más
Jubilación INSS	Sí	69,5%	59,4%	52,1%	60,2%
	No	30,5%	40,6%	47,9%	39,8%
Pensión INSS	Sí	14,7%	22,5%	23,6%	30,4%
	No	85,3%	77,5%	76,4%	69,6%

Área urbana: mujeres de 60 y más, varones de 65 y más.

Área rural: mujeres de 55 y más, varones de 60 y más.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

De otra parte, al igual que sucede con la relación entre afiliación y tenencia de hijos o presencia de niños y niñas en el hogar, al analizar la relación de las mujeres mayores y la cantidad de hijos o hijas, se observa que hay mayor proporción de jubiladas entre las que no tienen hijos. A la inversa ocurre con las pensiones, donde las mujeres que tienen entre cuatro y más hijos, se presenta la mayor proporción, habiendo menos pensionadas entre las que no tienen.

► Continuación

Situación de previsión	Jubilación o pensión INSS				
	No participa en el mercado o está sin empleo	Sin ingresos de jubilación o pensión	Ingreso por jubilación exclusivamente	Ingreso por jubilación y pensión	Ingreso por pensión exclusivamente
	6,1	19,0	78,0	1,7	1,3
	6,0	9,5	86,6	2,4	1,5
	5,8	7,6	87,3	3,8	1,3
	5,1	6,2	85,8	6,9	1,1
	5,9	12,8	82,9	3,0	1,3
	26,7	43,8	40,8	4,4	10,9
	21,1	26,6	50,8	8,5	14,1
	17,5	19,1	50,3	12,5	18,1
	14,6	15,0	45,4	17,0	22,6
	10,4	10,7	41,7	19,3	28,4
	20,0	27,2	45,8	10,3	16,7

Si se acude a datos registrales igualmente se verifica que la estimación de la cobertura de la Seguridad Social es ilustrativa de la desigualdad de género. Las mujeres están sobrerrepresentadas en dos grupos: a) entre quienes tienen beneficios asistenciales, b) entre quienes no tienen ninguna protección. También la baja proporción de mu-

jes entre las personas mayores que trabajan y aportan es un indicador más de la forma en que se manifiesta la desigualdad de oportunidades en la participación en el mercado de trabajo y su reproducción en el acceso a la cobertura previsional.

Cuadro N° 55

Brasil: Estimación de la cobertura de la seguridad social en las personas de 60 años y más. 2017

Categorías	Varones		Mujeres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
A. Beneficio Asistenciales*	418.799	3,1	652.704	3,7	1,6
B. Beneficio Previsional	10.130.884	74,2	12.99.5624	74,0	1,3
C. Ambos beneficios	9.153	0,1	18.074	0,1	2,0
D. Contribuyentes no beneficiarios/as**	1.475.686	10,8	732.717	4,2	0,5
E. Con protección (A+B+C+D)	12.034.522	88,1	14.39.9119	82,0	1,2
F. Sin protección (G-E)	1.624.129	11,9	3.163.894	18,0	1,9
G. Total	13.658.651	100,0	17.56.3013	100,0	1,3

* Población que recibe Beneficio Asistencial de Prestação Continuada – BPC-LOAS.

** Población que trabaja y aporta, pero aún no está jubilada.

Fuente: Informe de Previdência social. Junio 2008.

Como se verá en el capítulo siguiente, en el Régimen General existen dos opciones de jubilación: por edad y por tiempo de contribución. Las mujeres acceden a las jubilaciones sobre todo por edad, tienen baja presencia en la jubilación por tiempo de contribución y por invalidez. No obstante, en la última década ha aumentado el número de jubiladas, aumentando también la incidencia de quienes se jubilan por tiempo de contribución.

Cuadro Nº 56

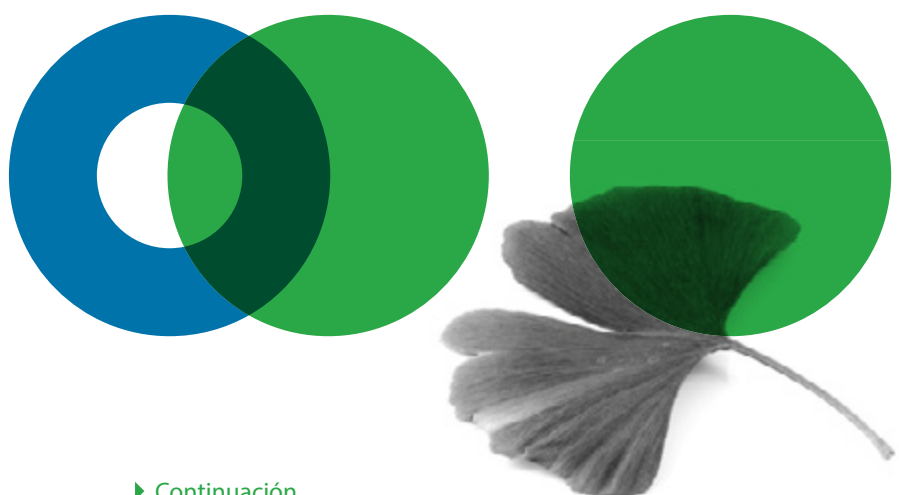
Brasil: Jubilaciones por tipo: cantidad de mujeres y porcentaje del total

Urbano								
	Tiempo LOPS		Tiempo especial		Otras		Subtotal por tiempo de contribución	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
2006	817.297	25,0	2.5953	6,7	43.132	85,1	886.382	23,9
2007	890.503	26,0	2.5709	6,8	47.459	86,6	963.671	25,0
2008	975.544	27,0	2.7583	7,4	51.455	87,3	1.054.582	26,1
2009	1.049.102	27,6	2.7460	7,5	55.475	88,4	1.132.037	26,8
2010	1.119.813	28,2	2.7521	7,6	60.973	89,5	1.208.307	27,5
2011	1.194.782	28,8	2.7698	7,8	67.078	90,6	1.289.558	28,1
2012	1.269.152	29,3	2.8200	7,9	73.167	91,5	1.370.519	28,7
2013	1.348.331	29,8	2.9289	8,1	79.629	92,2	1.457.249	29,3
2014	1.425.053	30,2	3.0314	8,3	86.084	92,7	1.541.451	29,8
2015	1.503.590	30,8	3.1707	8,6	93.913	93,3	1.629.210	30,4
2016	1.619.209	31,4	3.4186	9,0	107.055	93,9	1.760.450	31,2

Rural								
	Por tiempo de contribución		Por edad		Por invalidez		Total	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
2006	541	5,2	2.587.273	60,8	78.839	31,7	2.666.653	59,1
2007	591	5,2	2.733.254	60,9	83.535	31,9	2.817.380	59,2
2008	712	5,6	3.011.315	59,3	1.24.069	30,3	3.136.096	57,0
2009	874	6,1	3.147.843	59,7	1.27.287	30,8	3.276.004	57,4
2010	987	6,4	3.268.809	59,9	1.31.254	31,4	3.401.050	57,7
2011	1.076	6,6	3.382.649	60,2	1.35.144	31,9	3.518.869	58,1
2012	1.141	6,6	3.497.776	60,4	1.39.091	32,5	3.638.008	58,3
2013	1.214	6,6	3.617.954	60,6	1.43.989	33,1	3.763.157	58,6
2014	1.290	6,7	3.713.509	60,6	1.49.074	33,6	3.863.873	58,7
2015	1.367	6,7	3.782.164	60,8	1.52.730	34,1	3.936.261	58,8
2016	1.434	6,7	3.83.4847	60,8	1.56.580	34,7	3.992.861	58,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

► Continúa



► Continuación

Urbano					
Por edad		Por invalidez		Total	
Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
1.375.169	64,7	960327	42,8	3.221.878	39,9
1.453.776	64,8	976.352	42,9	3.393.799	40,5
1.547.476	64,9	1.022.269	43,2	3.624.327	41,2
1.649.364	64,9	1.047.926	43,2	3.829.327	41,7
1.736.897	65,1	1.072.892	43,3	4.018.096	42,1
1.833.084	65,3	1.095.045	43,3	4.217.687	42,5
1.951.983	65,4	1.119.694	43,4	4.442.196	43,0
2.082.648	65,5	1.144.533	43,5	4.684.430	43,4
2.215.923	65,6	1.167.197	43,5	4.924.571	43,9
2.331.461	65,7	1.180.590	43,7	5.141.261	44,3
2.492.593	65,7	1.193.697	43,7	5.446.740	44,8

Las mujeres con beneficio de jubilación por tiempo de contribución del sistema urbano tienen una estructura etaria más joven que las de los varones, su presencia solo alcanza el 50% en el tramo de hasta 50 años, luego el porcentaje disminuye. La estructura de este tipo de jubilación muestra un fuerte sesgo de género, con desigualdad de oportunidades para las mujeres, al igual que la jubilación por invalidez. Aunque en este caso, la pirámide se invierte y hay mayor presencia en los grupos mayores. En el caso de la jubilación por edad, las mujeres tienen menos peso en el tramo de 65 a 69 años, y como es de esperar su peso se incrementa en los grupos mayores.

En el sistema rural se replica la estructura, pero la presencia de las mujeres en la jubilación por tiempo de contribución es mucho más baja.

Las mujeres con beneficio de jubilación por tiempo de contribución del sistema urbano son más jóvenes que los varones, su presencia solo alcanza el 50% hasta los 50 años.

Cuadro N° 57

Brasil: Jubiladas por edad cantidad y porcentaje según grupo de edad

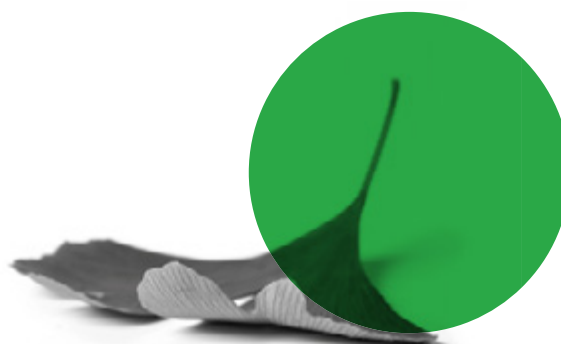
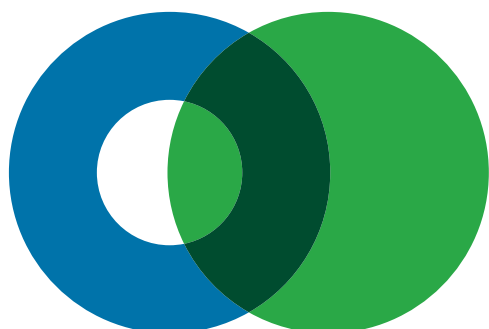
Urbano								
Hasta 49 años		50 a 54 años		55 a 59 años		60 a 64 años		
Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	
Por tiempo de contribución*								
2006	4.7788	41,2	19.1282	38,1	21.7670	26,7	15.7352	20,5
2008	4.9401	51,4	21.1341	43,1	26.7109	29,9	19.3829	22,4
2010	4.8164	55,0	21.9090	46,3	31.2165	32,6	23.6026	24,0
2014	4.5119	57,7	22.1238	50,0	38.0396	37,0	33.5292	27,9
2015	4.1711	56,8	21.5594	50,6	39.8162	38,6	36.1110	29,0
2016	4.4607	55,1	22.2200	50,3	42.6638	40,0	39.3310	29,9
Por edad								
2006							301.624	100,0
2008							358.716	100,0
2010							424.052	100,0
2014							581.265	100,0
2015							605.010	100,0
2016							669.208	100,0
Por invalidez								
2006	144.668	33,6	101.646	38,0	132.553	42,0	150.266	44,4
2008	139.279	33,6	106.889	37,7	139.786	40,8	160.453	43,9
2010	137.377	33,7	110.244	37,6	148.466	39,9	170.299	43,0
2014	130.093	34,2	110.725	37,8	163.512	39,7	190.228	41,2
2015	124.910	34,4	108.711	37,9	163.681	39,8	193.155	40,9
2016	121.926	34,6	107.704	38,0	161.935	39,7	197.892	40,8
Total								
2006	192.456	35,3	292.928	38,0	350.223	30,9	609.242	43,3
2008	188.680	36,9	318.230	41,1	406.895	32,9	712.998	44,9
2010	185.541	37,4	329.334	43,0	460.631	34,7	830.377	46,0
2014	175.212	38,2	331.963	45,1	543.908	37,8	1.106.785	49,3
2015	166.621	38,1	324.305	45,5	561.843	38,9	1.159.275	49,9
2016	166.533	38,4	329.904	45,5	588.573	39,9	1.260.410	51,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

► Continúa

▶ Continuación

Urbano							
65 a 69 años		70 a 79 años		80 y más		Total	
Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
101.261	16,9	99.580	14,8	28.083	15,6	84.3250	23,1
121.250	18,4	120.681	16,0	39.467	17,5	100.3127	25,2
141.213	19,6	142.128	16,9	48.512	17,9	114.7334	26,5
208.175	22,4	197.777	19,1	67.353	18,5	145.5367	28,7
230.584	23,1	214.565	19,7	73.558	18,7	153.5297	29,2
253.240	23,9	233.484	20,3	79.908	18,9	165.3395	29,9
Por edad							
31.1763	56,0	55.9289	61,7	201.259	56,2	1.375.169	64,7
34.5703	55,4	58.5469	60,9	256.576	58,8	1.547.476	64,9
38.3191	54,9	61.2089	59,3	316.827	61,6	1.736.897	65,1
52.6968	55,7	68.8187	56,7	418.788	66,0	2.215.923	65,6
56.9851	56,3	71.2835	56,4	442.927	66,4	2.331.461	65,7
61.3301	55,9	74.6107	56,2	462.957	66,5	2.492.593	65,7
Por invalidez							
15.0664	47,2	21.0050	49,2	69929	47,9	960.327	42,8
15.8234	46,9	23.0688	50,9	86870	50,7	1.022.269	43,2
15.9257	46,3	24.6308	52,0	10.0889	52,6	1.072.892	43,3
17.8581	45,0	26.8531	52,3	12.5503	56,3	1.167.197	43,5
18.5370	44,5	27.1846	52,2	13.2898	57,1	1.180.590	43,7
18.9588	44,0	27.4961	51,9	13.9679	58,0	1.193.697	43,7
Total							
563.688	38,3	868.919	43,4	299.271	43,8	3.178.746	39,6
625.187	38,6	936.838	43,2	382.913	46,0	3.572.872	40,9
683.661	38,8	1.000.525	42,7	466.228	47,7	3.957.123	41,7
913.724	40,2	1.154.495	41,8	611.644	50,0	4.838.487	43,5
985.805	40,6	1.199.246	41,7	649.383	50,2	5.047.348	43,8
1.056.129	40,8	1.254.552	41,7	682.544	50,2	5.339.685	44,3



Cuadro N° 57

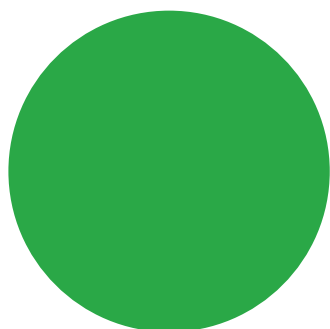
► Continuación

Brasil: Jubiladas por edad cantidad y porcentaje según grupo de edad

Rural								
Hasta 49 años		50 a 54 años		55 a 59 años		60 a 64 años		
Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	
Por tiempo de contribución*								
2006	58	20,6	169	12,5	131	4,2	97	3,4
2008	58	17,7	195	13,1	215	5,9	120	3,3
2010	113	26,7	252	15,0	301	7,2	156	3,6
2014	101	29,0	273	14,7	372	8,5	278	5,3
2015	90	29,1	268	13,8	380	8,6	331	6,1
2016	92	30,0	252	12,8	391	8,5	360	6,4
Por edad								
2006					474534	100,0	592889	58,6
2008					512022	100,0	636554	58,3
2010					551014	100,0	686785	58,0
2014					605654	100,0	754062	58,2
2015					592830	100,0	748309	59,0
2016					585867	100,0	756786	59,2
Por invalidez								
2006	22444	34,8	15450	42,5	16794	35,3	10631	24,8
2008	24868	34,1	18002	39,6	21744	35,6	15693	25,8
2010	25668	35,5	19130	40,6	23387	36,8	18640	28,6
2014	28776	39,4	22181	42,0	27056	38,3	23465	32,1
2015	28901	40,1	22351	42,5	28090	38,9	24117	32,5
2016	28872	40,8	23255	43,2	28815	39,4	25253	32,9
Total								
2006	22502	34,8	15619	41,4	491459	93,6	603617	57,1
2008	24926	34,0	18197	38,8	533981	92,6	652367	56,4
2010	25781	35,4	19382	39,7	574702	92,9	705581	56,2
2014	28877	39,3	22454	41,1	633082	93,0	777805	56,6
2015	28991	40,0	22619	41,4	621300	92,8	772757	57,4
2016	28964	40,8	23507	42,2	615073	92,7	782399	57,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

► Continúa



► Continuación

Rural							
65 a 69 años		70 a 79 años		80 y más		Total	
Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
55	3,0	28	2,9	3	20,0	541	5,2
70	3,3	50	3,3	4	13,8	712	5,6
96	3,7	64	3,1	5	5,7	987	6,4
134	3,4	125	3,8	7	2,0	12.90	6,7
153	3,6	136	3,8	9	1,9	1.367	6,7
166	3,7	158	3,9	15	2,6	1.434	6,7
Por edad							
56.5615	54,9	787.734	52,6	166.298	69,5	2.587.273	60,8
59.1159	54,5	878.421	54,7	392.902	50,2	3.011.315	59,3
61.6055	54,8	959.805	55,9	454.905	51,9	3.268.809	59,9
69.4708	54,6	1.084.941	56,8	573.939	55,2	3.713.509	60,6
72.5128	54,8	1.101.129	56,6	614.651	56,3	3.782.164	60,8
73.4121	54,9	1.109.225	56,3	648.755	57,3	3.834.847	60,8
Por invalidez							
5995	22,0	5206	23,0	2319	30,2	78839	31,7
11.415	24,1	16.626	24,4	15.721	29,6	124.069	30,3
12.153	24,7	15.995	23,9	16.280	30,1	131.254	31,4
15.952	28,2	16.951	24,7	14.693	30,3	149.074	33,6
17.569	29,6	17.583	25,2	14.119	29,9	152.730	34,1
18.724	30,8	18.384	26,0	13.277	29,3	156.580	34,7
Total							
571.665	54,0	792.968	52,2	168.620	68,2	266.6653	59,1
602.644	53,1	895.097	53,4	408.627	48,9	313.6096	57,0
628.304	53,4	975.864	54,6	471.190	50,6	340.1050	57,7
710.794	53,3	1.102.017	55,6	588.639	54,1	386.3873	58,7
742.850	53,6	1.118.848	55,4	628.779	55,1	393.6261	58,8
753.011	53,7	1.127.767	55,2	662.047	56,2	399.2861	58,9

La cantidad de pensiones se ha incrementado en el período, las mujeres como es de esperar tienen fuerte presencia, aunque se observa un incremento de presencia de varones.

Cuadro N° 58

Brasil: Cantidad de pensiones por muerte, mujeres y porcentaje del total

	Urbano		Rural		Total	
	Mujeres	% del total	Mujeres	% del total	Mujeres	% del total
2004	3.555.363	90,3	1.049.330	92,8	4.604.693	88,5
2005	3.637.978	90,0	1.093.287	92,9	4.731.265	88,1
2006	3.729.522	89,6	1.178.426	93,2	4.907.948	87,6
2007	3.822.902	89,3	1.255.460	93,5	5.078.362	87,2
2008	3.920.967	88,9	1.672.789	94,5	5.593.756	87,4
2009	4.012.677	88,6	1.708.999	94,6	5.721.676	87,0
2010	4.102.568	88,2	1.741.266	94,7	5.843.834	86,5
2011	4.187.072	87,9	1.770.240	95,0	5.957.312	86,0
2012	4.275.597	87,5	1.800.379	95,3	6.075.976	85,6
2013	4.369.190	87,1	1.832.032	95,4	6.201.222	85,1
2014	4.451.093	86,7	1.857.817	95,6	6.308.910	84,7
2015	4.506.808	86,5	1.867.953	95,8	6.374.761	84,4
2016	4.582.808	86,1	1.877.121	96,0	6.459.929	84,0

Fuente: en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

La estructura etaria de las personas pensionadas difiere a nivel urbano y rural. En la zona rural la mayor parte tiene 65 años y más, tanto hombres como mujeres. En el ámbito urbano en cambio se observan diferencias, los hombres tienen una composición con mayor presencia de personas menores de 54 años, las mujeres en cambio muestran una estructura más envejecida.

Esta composición etaria puede estar vinculada a la forma en que se accede al beneficio, en el caso de la mujer prima la condición de cónyuge, en el varón, sobre todo urbano, hay un 36% de beneficiarios en su carácter de hijo.

Cuadro N° 59

Brasil Pensionados por sobrevivencia, por sexo y grupo de edad. 2016

	Urbano		Rural		Total	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Hasta 54 años	46,1	22,7	20,9	16,0	36,3	20,8
55 a 64 años	17,1	21,5	14,2	17,9	15,9	20,5
65 años y más	36,8	55,7	64,9	66,1	47,7	58,7
Total	739.479	4.582.808	469.877	187.7121	1.209.356	6.459.929

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

Al igual que sucede en todos los casos estudiados, las mujeres tienen mayor presencia en beneficios asistenciales por edad, lo que es de esperar por la mayor sobrevivencia, se observa en la mayor incidencia de personas mayores de 85 años entre las mujeres beneficiarias. Cabe destacar que el número de beneficios se incrementa a partir de 2010.

Cuadro N° 60
Brasil: Pensionados según relación vincular. 2016

	Urbano			Rural			Total		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Cónyuge	62,3	89,9	86,1	83,6	76,5	77,7	70,6	86,0	83,5
Hijo/a o hermano/a	36,0	6,0	10,1	14,9	3,8	6,0	27,8	5,3	8,9
Padre o madre	1,7	4,1	3,8	0,2	0,3	0,3	1,1	3,0	2,7
Sin datos	0,0	0,0	0,0	1,3	19,3	16,0	0,5	5,6	4,9
Total	739479	4582808	5324162	469877	1877121	2354396	1209356	6459929	7678558

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

Cuadro N° 61
Brasil: Beneficios asistenciales

	Por discapacidad			Por Edad			Total		
	Mujeres	%	Brecha en el ingreso	Mujeres	%	Brecha en el ingreso	Mujeres	%	Brecha en el ingreso
2002	452445	46,6	0,87	315916	54,2	1,2	768361	49,5	0,98
2003	479507	46,6	0,87	357960	54,1	1,2	837467	49,5	0,98
2004	523411	46,7	0,88	509617	54,9	1,2	1033028	50,4	1,02
2005	564465	46,8	0,88	587428	55,4	1,2	1151893	50,8	1,03
2006	607563	46,7	0,88	664563	55,8	1,3	1272126	51,1	1,04
2007	651962	46,8	0,88	732420	56,1	1,3	1384382	51,3	1,05
2008	711780	46,8	0,88	808053	56,4	1,3	1519833	51,4	1,06
2009	765532	46,9	0,88	874156	56,6	1,3	1639688	51,6	1,07
2010	838883	47,0	0,89	924045	56,8	1,3	1762928	51,7	1,07
2011	899401	47,1	0,89	962358	57,0	1,3	1861759	51,7	1,07
2012	953143	47,1	0,89	1004151	57,3	1,3	1957294	51,8	1,08
2013	1011749	47,1	0,89	1054453	57,7	1,4	2066202	52,0	1,08
2014	1065023	47,2	0,89	1094115	58,2	1,4	2159138	52,2	1,09
2015	1096955	47,2	0,89	1126278	58,5	1,4	2223233	52,3	1,10
2016	1146967	47,1	0,89	1163219	58,8	1,4	2310186	52,3	1,10

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

Cuadro N° 62
Brasil. Estructura etaria de los beneficios asistenciales 2016

	Varón	Mujer
65 a 69	28,6	28,1
70 a 74	31,4	29,5
75 a 79	22,0	22,4
80 a 84	12,4	12,3
85 y más	5,6	7,7
Total	813.397	116.3219

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

VI. Chile

Chile, junto con Uruguay, es de los países con mayor formalidad laboral de la región. En este caso, sin embargo, la incorporación de las mujeres al empleo ha sido más lenta y reciente y continúa siendo menor a la media regional. Como se adelantara al inicio de este capítulo, las coberturas previsionales han experimentado un aumento notable en la última década, vía pensiones semi-contributivas y no contributivas, pero la desigualdad de género en los montos de las prestaciones sigue representando un enorme desafío.

Cuadro N° 63

Brasil: Jubilaciones por tipo: cantidad de mujeres y porcentaje del total

		Tasas de participación		
		Participación	Empleo	Desocupación
Total		48,9	44,6	8,8
Grupos de edad	Menor de 18 años	2,9	2,9	1,6
	18 a 24 años	39,7	39,7	30,3
	25 a 39 años	73,2	73,2	66,6
	40 a 54 años	65,9	65,9	62,0
	55 a 60 años	55,2	55,2	52,3
	60 a 74 años	26,6	26,6	25,6
	75 años y más	4,6	4,6	4,4
Máximo nivel educativo	Primaria incompleta o menos	25,9	23,9	7,8
	Primario completo o medio incompleto	33,1	30,2	8,6
	Medio completo o terciario o universitario incompleto	53,0	47,5	10,5
	Terciario o universitario completo	78,6	73,2	6,9
Pobreza por ingresos	Hogar indigente	34,4	24,5	28,8
	Hogar pobre no indigente	34,2	25,8	24,5
	Hogar no pobre	50,0	46,0	7,9
Región (urbana)	Metropolitana de Santiago	56,1	51,6	8,1
	Valparaíso	47,3	42,5	10,1
	Bio Bio	43,6	38,7	11,1
	Maule	46,5	43,1	7,4
	Araucanía	45,7	41,6	9,0
Localización	Urbano	50,7	46,3	8,8
	Rural	35,2	32,1	8,8
Pertenencia étnica	Mapuche y otros	48,5	44,2	8,8
	No pertenece	48,9	44,6	8,8
Pobreza multidimensional	No pobre	48,5	45,1	7,0
	Pobre	51,0	42,3	17,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo

Las brechas de género están presentes en prácticamente todos los grupos de mujeres, especialmente en las tasas de participación y de ocupación en el mercado de trabajo. Las brechas de participación laboral se incrementan en situaciones de pobreza por ingreso y en el área rural. Llama la atención que el 20% de las mujeres de 40 a 54 años carezca de ingresos propios, en el caso de las mujeres de 55 a 60 el 30% está en esa condición.

En relación con el porcentaje de mujeres sin ingresos es especialmente grave para los rangos etarios de 40 años y más, donde es posible encontrar casi 4 veces más mujeres sin ingresos que varones.

Desde una perspectiva de género es importante analizar los indicadores incorporando algunas dimensiones que den cuenta de la composición del hogar, a fines de identificar factores asociados al cuidado y a la participación en el mercado de trabajo. La encuesta CASEN en Chile permite la identificación de núcleos familiares y, por ende, de hijos convivientes en el hogar. Se analiza la presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia más niños

► Continuación

Personas sin ingresos propios			Brecha de género				Composición porcentual
% mujeres	% varones	Composición mujeres	Participación	Empleo	Desocupación	% mujeres	
25,0	16,5	100,0	0,68	0,67	1,24	1,52	100,0
42,7	71,3	13,0	0,58	0,55	1,09	0,98	4,6
23,8	50,6	26,4	0,74	0,69	1,31	1,08	13,0
9,1	17,6	17,6	0,81	0,79	1,16	1,51	24,8
5,9	22,0	21,6	0,70	0,69	1,30	3,88	24,5
5,2	30,3	9,4	0,62	0,61	1,06	5,12	7,8
3,9	15,2	10,5	0,45	0,44	1,19	5,03	17,3
3,2	5,1	1,6	0,31	0,30	2,87	5,18	8,1
16,8	7,4	9,9	0,47	0,45	1,51	2,28	14,7
29,4	20,6	29,7	0,54	0,53	1,25	1,43	25,2
30,7	20,8	49,7	0,71	0,69	1,23	1,48	40,4
13,2	6,9	10,1	0,87	0,86	1,23	1,91	19,1
38,2	44,8	3,1	0,60	0,67	0,80	0,85	2,1
32,9	31,8	7,5	0,60	0,56	1,26	1,03	5,7
24,3	15,1	89,3	0,69	0,68	1,28	1,60	92,2
23,6	16,0	58,6	0,74	0,73	1,17	1,47	59,7
24,4	17,2	15,5	0,69	0,68	1,28	1,42	15,3
26,1	18,8	13,9	0,65	0,64	1,06	1,39	12,8
23,6	16,9	6,1	0,69	0,68	1,19	1,39	6,2
23,3	17,4	5,8	0,67	0,66	1,15	1,34	6,0
24,8	17,1	87,4	0,70	0,69	1,18	1,46	88,0
26,1	12,7	12,6	0,52	0,50	1,79	2,05	12,0
24,6	19,2	8,6	0,70	0,69	1,12	1,28	8,8
25,0	16,2	91,1	0,68	0,67	1,25	1,54	91,0
24,6	16,0	81,9	0,69	0,68	1,29	1,54	82,8
26,2	18,8	18,1	0,67	0,64	1,21	1,39	17,2

de otras edades hasta 15 años. Al mismo tiempo, se evalúa la presencia de cónyuge con o sin hijos o de personas mayores. Estas cuestiones permiten identificar o resaltar las necesidades de cuidado infantil, en ausencia de políticas de cuidado, repercuten en mayor medida sobre el tiempo total de trabajo de las mujeres y condiciona su ingreso o permanencia en el mercado laboral.

Se ha seleccionado el grupo etario de mujeres de 25 a 54 años con las respectivas brechas. Aquí es destacable el aumento de la desigualdad en los casos donde hay presencia de menores de 7 años; dicha brecha alcanza hasta 3 veces en el caso de mujeres sin ingresos respecto a va-

rones en la misma situación. Algo similar se aprecia en el caso de la desocupación, donde la brecha llega hasta 1.7. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo varía según las características del hogar, en mayor medida que en los varones. La presencia de niños y niñas, el tamaño del hogar y la situación de pareja son factores que incrementan las brechas de participación y disminuye la proporción de mujeres con ingreso propio.

Cuadro N° 64

**Chile: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años.
Mujeres y brecha de género. 2017**

		Tasas de participación		
		Participación	Empleo	Desocupación
Total		69,6	64,3	7,6
Condición de madre o padre	No tiene	73,4	67,4	8,2
	Tiene uno o una mayor de 6 años o medio incompleto	70,2	65,2	7,2
	Tiene dos mayores de 6 años	69,5	64,4	7,4
	Tiene 3 o más mayores de 6 años completo	70,0	63,7	9,0
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	65,3	60,7	7,2
Composición etaria del hogar	Solo personas adultas en edad central	75,2	70,0	6,9
	Personas adultas mayores y en edad central	67,1	60,4	10,1
	Con al menos un niño o niña de 6 años	67,4	62,8	6,8
	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	63,0	58,2	7,6
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	69,8	64,3	7,9
Situación de pareja e hijos convivientes	Con pareja con al menos un hijo o hija	61,6	57,2	7,1
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	84,0	77,7	7,5
	Con pareja sin hijos	69,3	63,6	8,2
	Sin pareja sin hijos	80,1	73,6	8,1
Tamaño del hogar	Unipersonal	88,7	84,9	4,3
	Dos	80,1	73,9	7,7
	Tres	72,9	67,8	7,0
	Cuatro	65,6	60,8	7,4
	Cinco o más	63,0	57,5	8,8
Estado civil	Casado/a o unión	61,5	57,4	6,6
	Separación, divorcio o viudez	81,9	76,5	6,6
	Soltero/a	79,5	72,1	9,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

B. Las características de la ocupación

Cuando las mujeres ingresan en el mercado de trabajo, los roles de género y las tareas de cuidado también repercuten en la igualdad en el derecho al trabajo. Al observar las categorías ocupacionales entre varones y mujeres se observa una mayor incidencia de los varones en el sector privado asalariado, cuenta propia y en la categoría Patrono. Al mismo tiempo es significativamente mayor la proporcionalidad de mujeres en servicio doméstico y en el sector público.

En cuanto a las brechas en los ingresos laborales, tanto en media como en mediana son significativas. Puntualmente entre cuentapropistas, sector público y empresas públicas.

En el mismo sentido, la cantidad de horas trabajadas en promedio es mayor para los varones que para las mujeres. También es ligeramente mayor la proporción de mujeres que trabaja y no cotiza.

► Continuación

Personas sin ingresos propios			Brecha de género				Composición porcentual
% mujeres	% varones	Composición mujeres	Participación	Empleo	Desocupación	% mujeres	
19,8	8,9	100,0	0,75	0,74	1,22	2,24	100,0
22,2	12,1	38,0	0,83	0,83	1,01	1,84	33,9
17,9	7,9	18,7	0,75	0,74	1,42	2,26	20,8
16,7	5,3	8,1	0,72	0,71	1,32	3,12	9,7
15,8	6,2	1,8	0,72	0,70	1,52	2,54	2,2
19,8	5,3	33,4	0,68	0,66	1,68	3,76	33,4
19,1	8,4	28,9	0,82	0,81	1,14	2,26	30,0
27,0	18,0	16,9	0,80	0,81	0,88	1,50	12,4
21,1	5,4	19,0	0,70	0,69	1,53	3,91	17,9
18,3	5,1	14,3	0,65	0,63	1,88	3,58	15,5
17,1	5,8	20,8	0,73	0,71	1,58	2,94	24,1
23,8	5,5	58,0	0,64	0,62	1,64	4,31	48,2
4,4	13,5	4,0	0,97	1,00	0,73	0,33	17,9
28,0	12,8	29,6	0,77	0,77	1,08	2,19	21,0
12,8	11,1	8,4	0,91	0,92	0,91	1,15	13,0
2,0	1,7	0,3	0,94	0,96	0,74	1,17	3,1
14,8	7,5	11,3	0,87	0,86	1,26	1,96	15,2
18,5	10,4	23,5	0,79	0,79	1,15	1,77	25,2
22,3	8,3	31,1	0,71	0,70	1,23	2,70	27,6
23,2	10,3	33,7	0,68	0,67	1,30	2,26	28,9
26,2	4,0	74,7	0,63	0,61	1,78	6,48	56,5
5,5	7,1	3,3	0,88	0,88	1,07	0,77	11,9
13,8	17,5	22,0	0,95	0,97	0,82	0,79	31,6

Hay más varones en el sector privado asalariado, cuenta propia y en la categoría Patrono. Al mismo tiempo, es mayor la proporcionalidad de mujeres en servicio doméstico y en el sector público.

Cuadro N° 65
Chile: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017

		Composición porcentual		Brecha de género en el ingreso	
		Varones	Mujeres	media	mediana
	Total	100,0	100,0	0,76	0,80
Categoría ocupacional	Patrón o empleador/a	2,7	1,6	0,58	0,88
	Cuenta propia	22,1	20,7	0,66	0,67
	Asalariado/a sector público	5,9	11,2	0,77	0,84
	Asalariado/a empresas públicas	2,6	4,3	0,71	0,75
	Asalariado/a del sector privado	65,0	53,3	0,84	0,88
	Servicio doméstico puertas adentro	0,0	0,6		
	Servicio doméstico puertas afuera	0,2	7,3		
	FF.AA. y del Orden	1,2	0,4	0,86	0,78
	Familiar no remunerado/a	0,3	0,7		
	Ocupación y aportantes	Con salario no cotizante	3,5	5,4	0,67
Con salario cotizante		63,7	62,9	0,83	0,86
Cuenta propia independiente o cooperativa no cotizante		6,2	7,4	0,60	0,64
Cuenta propia independiente o cooperativa cotizante		6,5	4,4	0,62	0,73
Con afiliación sin cotización		20,1	19,9	0,71	0,69
Rango de horas trabajadas	Menos de 25 horas	7,6	17,5	0,62	0,67
	25 a 39 horas	6,1	11,2	0,85	0,89
	Más de 40	86,3	71,4	0,83	0,92

* Sin remuneración.

** Incidencia no significativa de empleo doméstico entre varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Además, en la composición del empleo femenino se aprecia que aquellas mujeres que están en situación de mayor vulnerabilidad tienen más dificultades para incorporarse en puestos de ocupación plena con aporte:

- En cuanto a la categoría ocupacional, para niveles educativos bajos la incidencia del cuentapropismo es mayor, al igual que el servicio doméstico. Respecto al aporte previsional, los niveles bajos de educación se corresponden más con ocupación sin aportes y sin afiliación. En el otro extremo, el nivel universitario o terciario completo cuenta con un 80% de mujeres cotizantes y un 77.5% de asalariadas aportantes.

- Las mujeres de bajo nivel educativo se concentran básicamente en puestos de empleo doméstico y cuenta propia. Son puestos que tienen mayor proporción de ocupadas sin afiliación y cuando la tienen menor cotización.

- La autopercepción étnica no muestra diferencias significativas para las categorías ocupacionales y de aportes.
- En los hogares pobres e indigentes crece de manera exponencial el porcentaje de mujeres no aportantes cuentapropistas. Además de aumentar la no afiliación y por consiguiente la no cotización.
- En cuanto al ámbito rural, aumenta ligeramente la cantidad de mujeres sin afiliación y sin cotización.

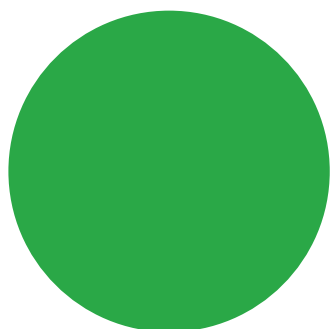
En cuanto a la categoría ocupacional, **el nivel universitario o terciario completo cuenta con un 80% de mujeres cotizantes y un 77.5% de asalariadas** aportantes.

Cuadro Nº 66
Chile: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2017

		Máximo nivel educativo		
		Primaria incompleta o menos	Primario completo o medio incompleto	Medio completo o terciario o universitario incompleto
Total		100,0	100,0	100,0
Categoría ocupacional	Patrón o empleador/a	0,9	1,2	1,3
	Cuenta propia	32,8	32,6	20,1
	Asalariado/a sector público	3,3	3,2	8,3
	Asalariado/a empresas públicas	1,0	0,9	3,6
	Asalariado/a del sector privado	37,2	43,5	59,4
	Servicio doméstico puertas adentro	1,7	1,1	0,6
	Servicio doméstico puertas afuera	21,8	16,4	5,6
	FF.AA. y del Orden	0,0	0,1	0,4
	Familiar no remunerado/a	1,2	1,1	0,7
	Ocupación y afiliación/ cotización	Con salario no cotizante	10,8	7,4
Con salario cotizante		39,5	44,6	63,9
Cuenta propia independiente o cooperativa no cotizante		15,8	12,9	6,9
Cuenta propia independiente o cooperativa cotizante		3,8	3,5	4,0
Con afiliación sin cotización		29,0	29,7	18,6
No hay información de aporte		1,1	1,9	1,1
Tipo de aportante al Sistema de Seguridad Social	No corresponde	0,1	0,8	0,1
	Cotizante AFP	41,3	46,4	65,8
	Cotizante Cajas u otras SS	2,1	1,7	2,1
	Sin afiliación	26,6	20,3	12,4
	Con afiliación sin cotización	29,0	29,7	18,6
	No hay información sobre afiliación	1,0	1,2	1,1

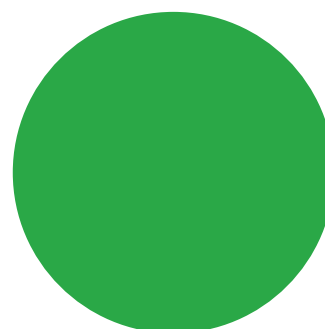
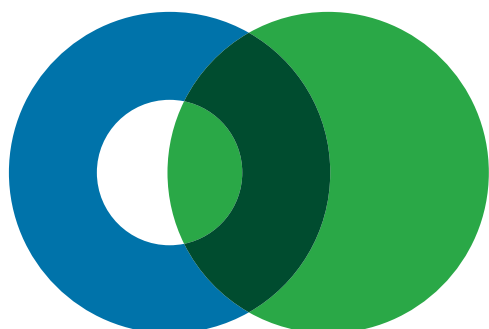
Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa



► Continuación

Terciario o universitario completo	Autopercepción etniativo			Pobreza por ingreso		
	Mapuche y otros	No pertenece	Hogar indigente	Hogar pobre no indigente	Hogar no pobre	
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
2,3	1,3	1,6	0,8	1,2	1,6	
12,2	23,8	20,4	49,2	37,7	19,9	
21,6	12,0	11,1	2,3	5,2	11,6	
7,8	5,0	4,2	1,1	1,6	4,4	
54,2	46,8	53,9	34,2	40,0	54,3	
0,0	0,8	0,6	0,0	0,0	0,1	
0,9	8,9	7,1	11,2	12,2	7,1	
0,7	0,4	0,4	0,0	0,0	0,4	
0,2	0,9	0,7	1,3	2,1	0,6	
2,7	5,4	5,4	12,5	8,4	5,2	
77,5	59,7	63,3	25,3	35,8	64,3	
3,0	10,2	7,1	21,3	15,7	7,0	
5,6	2,8	4,5	2,2	3,0	4,5	
10,6	20,8	18,6	37,8	35,5	18,0	
0,6	1,1	1,1	0,9	1,7	1,1	
0,0	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	
80,9	60,6	65,7	27,0	37,7	66,6	
2,1	1,9	2,1	0,6	1,1	2,1	
5,7	15,6	12,5	33,7	24,1	12,1	
10,6	20,8	18,6	37,8	35,5	18,0	
0,6	0,9	1,0	0,7	1,4	0,9	



Cuadro Nº 66

► Continuación

Chile: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2017

		Cinco Regiones (zona urbana)		
		Metropolitana de Santiago	Valparaíso	Bio Bio
Total		100,0	100,0	100,0
Categoría ocupacional	Patrón o empleador/a	1,4	1,9	1,2
	Cuenta propia	21,4	19,2	17,3
	Asalariado/a sector público	7,1	12,4	18,2
	Asalariado/a empresas públicas	4,0	3,1	3,4
	Asalariado/a del sector privado	56,6	53,5	50,9
	Servicio doméstico puertas adentro	0,9	0,3	0,2
	Servicio doméstico puertas afuera	7,5	8,5	7,9
	FF.AA. y del Orden	0,5	0,3	0,4
	Familiar no remunerado/a	0,6	0,9	0,4
	Ocupación y afiliación/ cotización	Con salario no cotizante	4,4	7,0
Con salario cotizante		64,3	59,3	66,2
Cuenta propia independiente o cooperativa no cotizante		6,3	6,3	7,4
Cuenta propia independiente o cooperativa cotizante		4,6	4,0	3,4
Con afiliación sin cotización		19,4	21,9	16,3
No hay información de aporte		1,0	1,4	0,4
Tipo de aportante al Sistema de Seguridad Social	No corresponde	0,1	0,3	0,0
	Cotizante AFP	66,8	61,8	68,2
	Cotizante Cajas u otras SS	2,0	1,5	1,4
	Sin afiliación	10,8	13,5	13,7
	Con afiliación sin cotización	19,4	21,9	16,3
	No hay información sobre afiliación	0,9	1,1	0,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

► Continuación

Zona			
Maule	Araucanía	Urbano	Rural
100,0	100,0	100,0	100,0
1,5	2,6	1,6	1,6
15,5	21,8	20,4	24,2
18,1	18,1	11,1	11,9
4,1	5,1	4,3	3,8
51,3	43,7	53,6	49,2
0,5	0,5	0,6	0,5
7,8	7,0	7,3	7,0
0,4	0,4	0,4	0,2
0,8	0,9	0,6	1,6
6,5	6,2	5,2	7,1
64,5	60,2	63,6	55,3
5,2	10,7	7,0	11,1
4,4	3,9	4,5	3,7
18,7	18,5	18,5	21,5
0,7	0,5	1,1	1,3
0,1	0,2	0,2	0,3
66,3	61,6	66,0	57,2
2,6	2,5	2,1	1,7
11,7	16,9	12,3	18,2
18,7	18,5	18,5	21,5
0,6	0,3	1,0	1,0

Al igual que sucede en los otros casos estudiados, las mujeres tienen subrepresentación en el grupo de personas con empleo con menos de 40 horas. En todas las categorías horarias, tengan o no afiliación hay diferencias de ingreso y las mujeres perciben haberes inferiores a los varones. Respecto a la afiliación, las mujeres tienen una ligera menor presencia de ocupadas afiliadas, aunque es mayor la proporción de quienes cotizan por menos horas.



Cuadro N° 67

Chile: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación al sistema de pensiones, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017

		Sexo		Brecha de género en el ingreso	
		Hombre	Mujer	Media	Mediana
Total cotizante	Menos de 25 horas	2,5	5,4	0,60	0,64
	25 a 39 horas	2,4	5,8	0,75	0,74
	Más de 40	65,9	57,1	0,83	0,89
	Total	70,9	68,3	0,80	0,86
Sin afiliación	Menos de 25 horas	1,9	4,8	0,66	0,73
	25 a 39 horas	1,3	2,1	0,75	0,72
	Más de 40	6,3	5,5	0,73	0,91
	Total	9,5	12,4	0,63	0,69
Con afiliación sin cotización	Menos de 25 horas	2,8	6,8	0,63	0,60
	25 a 39 horas	2,2	3,1	0,90	0,74
	Más de 40	13,5	8,6	0,81	0,86
	Total	18,6	18,4	0,70	0,68
Total no cotizante	Menos de 25 horas	4,7	11,5	0,64	0,66
	25 a 39 horas	3,5	5,2	0,84	0,77
	Más de 40	19,9	14,1	0,78	0,88
	Total	28,1	30,8	0,67	0,67
Total	Menos de 25 horas	7,4	17,2	0,61	0,66
	25 a 39 horas	6,0	11,1	0,85	0,89
	Más de 40	86,6	71,7	0,83	0,92
	Total	100,0	100,0	0,76	0,80

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

C. Brechas de género en el acceso y el aporte⁴² al sistema de pensiones

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, además de las personas que tienen empleo, interesa conocer cómo se distribuye la población en edad de aportar. Para analizar esta situación se presenta a la población de 18 años

y más, distinguiendo entre quienes reciben jubilación o pensión, quienes están ocupados y aportan o no aportan y quienes están fuera del mercado laboral o sin empleo. De esta manera se observa claramente la brecha de género, las mujeres están subrepresentadas entre quienes tienen cotización. La diferencia es notoria en el grupo de 40 a 60 años.

La existencia de distintos regímenes y la forma en que están afiliados mujeres y varones muestran la incidencia una mayor ausencia de las mujeres en el mercado de trabajo, así como del desempleo. Al mismo tiempo, dicha brecha también se observa en la afiliación de las mujeres ocupadas en relación con los varones afiliados también ocupados. En cuanto a la percepción de jubilación o pensión, comparando varones y mujeres de más de 60 años; éstas tienen una mayor proporción cobertura, como se verá en el siguiente capítulo resultado de las últimas reformas.

⁴² El aporte a la Seguridad Social es recopilado por la Encuesta CASEN del Ministerio de Desarrollo Social a través de lo denominado cotización a distintos regímenes: la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), el IPS ex caja nacional de empleados públicos, la Caja de Previsión de la Defensa Nación y la Dirección de Previsión de Carabinero, entre otras. Es preciso aclarar que no se diferencia el recibo de pensión o jubilación por los aportes realizados por la actividad económica realizada de manera personal de aquella recibida como consecuencia de los aportes realizados por cónyuge u otro familiar. Dadas las dificultades para computar el descuento realizado, se computa en cada cuadro el ingreso computado por trabajo como un marco de referencia para el pago efectivo del descuento jubilatorio. No obstante, dicho aporte puede no estar realizado por la totalidad (subdeclarado).

Cuadro N° 68

Chile: Personas de 18 años y más según situación previsional y sexo. 2017

		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	60 a 74 años	75 años y más	Sin informar edad	Total
Varón	Percibe jubilación o pensión	1,3	1,5	2,7	5,6	37,6	83,3	93,3	13,4
	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	13,9	19,2	24,4	25,8	25,7	11,2	0,0	20,8
	Con ocupación y está afiliado cotizando	30,1	64,6	65,2	59,4	32,2	3,5	6,7	49,4
	No participa en el mercado o está sin empleo	54,7	14,7	7,7	9,3	4,6	2,0	0,0	16,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	1,2	1,2	3,9	7,7	55,4	89,6	91,9	19,7
	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	11,2	16,1	18,7	19,1	15,7	3,7	0,0	15,2
	Con ocupación y está afiliado cotizando	19,1	50,5	43,4	33,1	10,0	0,8	0,8	31,4
	No participa en el mercado o está sin empleo	68,6	32,2	34,1	40,0	18,9	6,0	7,3	33,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Cuadro N° 69

Chile: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de afiliación al sistema de pensiones y sexo. 2017

		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	60 a 74 años	75 años y más	Sin informar edad	Total
Varón	Cotizante AFP	30,1	62,7	63,4	58,4	32,2	6,1	31,2	13,4
	Cotizante Cajas u otras SS	1,4	3,1	2,6	2,2	3,2	4,6	0,0	20,8
	Sin afiliación	44,8	12,4	9,6	9,6	15,0	20,5	42,5	49,4
	Con afiliación sin cotización	18,4	19,8	22,8	28,2	47,1	65,1	26,3	100,0
Mujer	Cotizante AFP	19,8	51,0	44,4	34,3	11,3	3,1	0,8	19,7
	Cotizante Cajas u otras SS	1,0	1,6	1,5	1,8	2,7	3,4	5,4	15,2
	Sin afiliación	53,4	18,2	20,5	27,6	35,3	41,1	42,5	33,7
	Con afiliación sin cotización	19,9	26,3	30,8	32,9	46,6	46,3	51,3	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

En cuanto a la población mayor a 18 ocupada, es notoria la diferencia entre los varones y las mujeres que no cotizan o no están afiliados; en este último caso la proporción para el rango 24 a 59 años es más del doble la cantidad de mujeres no afiliadas con respecto a los varones.

Si se acude a datos registrales la afiliación muestra un crecimiento entre 2001 y 2017, mostrando una mayor presencia de mujeres, pero desde 2010 se observa que el

porcentaje de mujeres entre quienes tienen afiliación se ubica en torno al 46, con escasa variación. Las mujeres tienen fuerte presencia entre la afiliación voluntaria. La mayor proporción de la afiliación, tanto en hombres como en mujeres se explica por el empleo dependiente. La relación cotizantes y afiliación se ubica en torno al 52%, en todos los casos la mujer tiene menor presencia entre cotizantes que entre afiliados/as.

Cuadro N° 70

Chile: Afiliación y cotización. Total y porcentaje de mujeres según tipo de afiliación

Tipo	2001	2005	2008	2009	2010	2013	2014
Afiliación							
Dependientes	6257974	7141947	8076405	8245710	8401719	9120852	9296439
% de mujeres	42,6	44,3	45,5	45,7	45,8	46,3	46,6
Independientes	169682	252559	296070	300854	305241	389596	435670
% de mujeres	43,3	44,1	44,0	44,3	45,4	46,3	47,1
Afiliados Voluntarios	-	-	-	12149	44108	14600	14358
% de mujeres				97,1	97,0	86,9	86,0
Total	6427656	7394506	8372475	8558713	8751068	9525048	9746467
% de mujeres	42,7	44,3	45,5	45,7	46,0	46,4	46,7
Cotización							
Dependientes	2768763	3257371	3957398	4024523	4325783	4874574	4965216
% de mujeres	36,6	37,0	38,8	39,4	39,4	40,5	41,5
Independientes	66731	64422	65398	73964	91445	116693	127033
% de mujeres	39,5	39,3	39,4	40,3	39,8	40,4	41,4
Afiliados voluntarios	-	-	-	5015	3080	1052	1423
% de mujeres				97,5	95,7	66,8	67,5
Total	2835494	3321793	4022796	4103502	4420308	4992319	5093672
% de mujeres	36,7	37,0	38,8	39,5	39,4	40,5	41,5

Dependiente: Es una persona que, en el ejercicio de su actividad, depende de un empleador. **Independiente:** sin estar subordinada a un empleador/a, ejerce individualmente una actividad mediante la cual obtiene rentas del trabajo. **Voluntario:** persona que no ejerce una actividad remunerada puede enterar cotizaciones previsionales en una cuenta de capitalización individual voluntaria en una Administradora.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones. Estadística online.⁴³

► Continúa

Cuadro N° 71

Chile: Estimación de la cobertura de la cotización por tipo

	Total					Dependientes		Independientes	
	Total (IPS+FP)	Total (FAA)	Total Cotización	Personas ocupadas	% cotizantes	Total (IPS+AFP)	% cotizantes	Cantidad	% cotizantes
dic/07	3.970.976	60,413	4.031.389	6.567.240	60,5%	3.880.742	81,9%	1.723.390	5,2%
dic/08	4.126.962	60,889	4.187.851	6.740.410	61,2%	4.035.760	82,3%	1.725.940	5,3%
dic/09	4.202.294	61,685	4.263.979	6.710.990	62,6%	4.104.985	85,4%	1.793.980	5,1%
dic/10	4.507.514	136,289	4.643.803	7.353.840	61,3%	4.398.097	81,8%	1.867.990	5,7%
dic/11	4.715.969	134,23	4.850.199	7.564.350	62,3%	4.606.469	81,4%	1.794.860	6,0%
dic/14	5.149.680	151,899	5.301.579	8.013.720	64,3%	5.011.489	84,1%	1.953.760	7,0%
dic/15	5.244.154	147,64	5.391.794	8.136.350	64,5%	5.094.043	84,5%	2.012.620	7,4%
dic/16	5.321.939	144,808	5.321.939	8.216.870	64,8%	5.171.537	86,1%	2.098.290	7,0%
dic/17	5.432.121	149,76	5.432.121	8.406.530	64,6%	5.288.295	86,7%	2.205.510	6,4%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Subsecretaría de Previsión Social. Informe estadístico semestral de la Seguridad Social. Segundo Semestre 2017.

⁴³ http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/sc.php?_cid=8

► Continuación

2015	2016	2017	% cotizantes afiliación
9447662	9620269	9867644	53,3
46,6	46,7	46,6	48,3
498443	543287	549760	24,6
48,5	48,6	48,6	21,5
15617	14881	15733	18,4
79,6	79,2	74,2	14,2
9961722	10178437	10433137	51,7
46,8	46,9	46,8	46,8
5050755	5139394	5254910	
41,7	42,2	42,3	
140386	142385	135232	
44,3	42,5	42,5	
1484	2558	2890	
64,4	60,0	57,2	
5192625	5284337	5393032	
41,7	42,2	42,3	

Según la estimación de la cobertura, el porcentaje de cotizantes totales⁴⁴ alcanza al 65% de las personas ocupadas, con una clara diferencia en la condición de dependencia.

Como se aprecia en el siguiente cuadro, la estructura de cotizantes por grupo de edad según tramo de haber muestra la brecha de género, y cómo se intensifica en el grupo de 35 a 55 años; en este grupo las mujeres están sobrerrepresentadas en los tramos más bajos de haberes. La brecha de género total es de .73, que se reduce a 0.91 en el tramo de menor haber, y pasa a 0.5 en el último tramo, es decir que se presenta una "igualación por abajo".

⁴⁴ No se identificó una salida con discriminación por sexo.

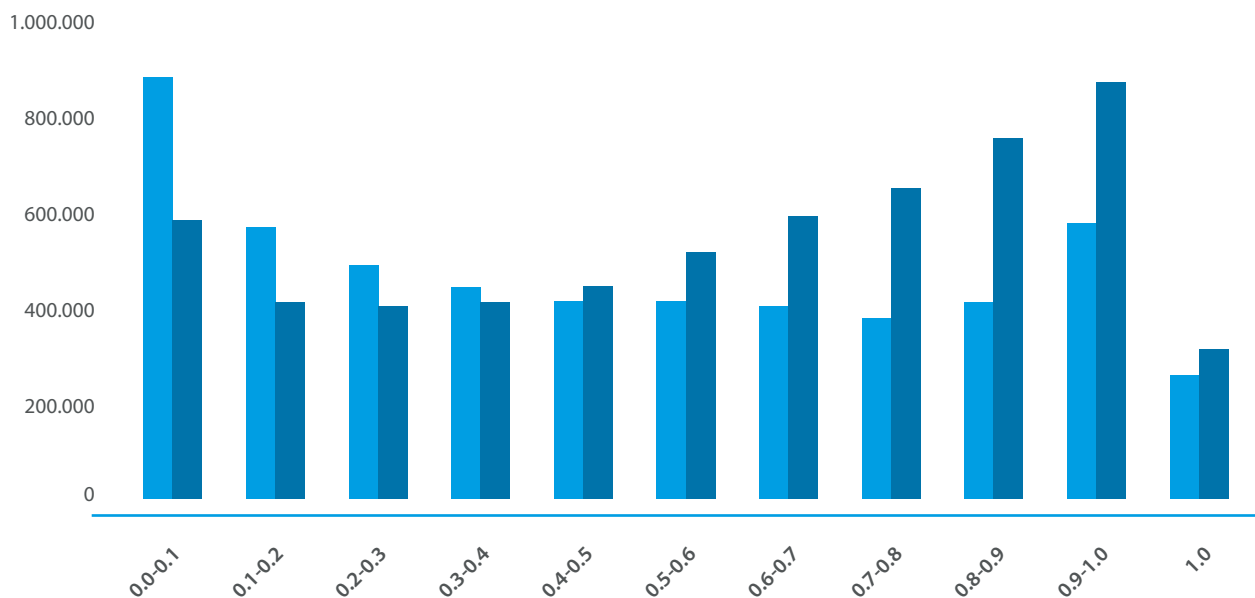
Cuadro N° 72

Chile: Cotizantes mujeres por grupo de edad y tramo de ingreso imponible y brecha de género. Junio 2018

Tramo de ingreso (miles de Pesos chilenos)	Hasta 25	25 a 35	35 a 45	45 a 55	55 a 60	60 y más	Total
Cantidad de cotizantes mujeres							
0 a 450	169.529	264.585	224.121	228.602	75.696	9.878	972.411
450 a 950	77.720	268.595	193.467	152.687	43.696	7.113	743.278
950 a 1500	11.396	118.265	87.901	54.052	16.835	4.074	292.523
1500 y más	3.593	76.922	94.815	63.001	21.906	9.135	269.372
Total	262.238	728.367	600.304	498.342	158.133	30.200	2.277.584
Composición porcentual mujeres							
0 a 450	64,6	36,3	37,3	45,9	47,9	32,7	42,7
450 a 950	29,6	36,9	32,2	30,6	27,6	23,6	32,6
950 a 1.500	4,3	16,2	14,6	10,8	10,6	13,5	12,8
1.500 y más	1,4	10,6	15,8	12,6	13,9	30,2	11,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Brecha de género							
0 a 450	0,80	0,93	1,10	1,09	0,79	0,16	0,91
450 a 950	0,59	0,78	0,76	0,66	0,48	0,14	0,67
950 a 1500	0,61	0,85	0,72	0,58	0,54	0,23	0,69
1500 y más	0,62	0,63	0,55	0,49	0,49	0,29	0,53
Total	0,71	0,82	0,80	0,75	0,60	0,19	0,73
Composición por edad	11,5	32,0	26,4	21,9	6,9	1,3	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Superintendencia de Pensiones. Estadística online.

Gráfico N° 2
Chile Sistema de Capitalización Individual. Número de afiliados/as según tramos de densidad de cotizaciones. Junio 2018



Fuente: Superintendencia de Pensiones. Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía. 2008

Otra manera en que se expresa la desigualdad de género es en la densidad de las cotizaciones⁴⁵, la estructura que muestra el siguiente gráfico es clara, las mujeres tienen mayor presencia en los tramos de menor densidad de cotizaciones.

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

En primer lugar, cabe destacar que en los hogares con personas mayores se observa una mayor incidencia de mujeres de entre 74 y 80 años que viven solas, en hogares unipersonales, lo cual se condice con una mayor proporción también de este grupo etario habitando hogares sin cónyuge ni hijos. Este sesgo marca una subpoblación con mayor vulnerabilidad que requiere más atención desde la Seguridad Social. No obstante, en el caso de las mayores de 80 años, ellas viven en mayor proporción con pareja sin hijos. También es relativamente alto el porcentaje de personas mayores de 70 años que viven en hogares con personas en edad central; este supera el 40%.

⁴⁵ La densidad se obtiene como el cociente entre número de meses cotizados y el número de meses transcurridos desde la fecha de afiliación al sistema hasta la fecha actual.

En los hogares con personas mayores hay más mujeres entre 74 y 80 años que viven solas, en hogares unipersonales, lo cual se condice con una mayor proporción también de este grupo etario habitando hogares sin cónyuge ni hijos.

Cuadro Nº 73

Chile: Características de la población adulta mayor. Varones de 65 años y más mujeres de 60 años y más. 2017

		Composición del hogar				
		Personas adultas mayores y en edad central	Solo personas adultas mayores	Con al menos un niño o niña de 6 años	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14
Varón	66 a 70 años	41,3	43,8	5,6	3,7	5,6
	71 a 74 años	36,4	49,7	4,6	2,4	6,9
	75 a 79 años	35,4	52,9	3,8	2,1	5,9
	80 años y más	38,3	51,9	3,0	2,2	4,5
Mujer	60 a 65 años	45,1	36,1	7,9	4,8	6,0
	66 a 70 años	39,2	44,3	5,9	3,7	6,8
	71 a 74 años	38,5	47,3	4,5	2,9	6,8
	75 a 79 años	40,7	46,9	3,6	2,6	6,2
	80 años y más	43,6	45,1	3,6	2,4	5,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

Cuadro Nº 74

Chile: Varones de 65 años y más y mujeres de 60 años y más percepción de jubilación o pensión

		Situación previsional			
		No recibe ninguna pensión	Recibe pensión o jubilación	Recibe Pensión por invalidez	Recibe pensión
Varón	66 a 70 años	16,4	74,1	8,0	1,1
	71 a 74 años	5,7	84,3	8,4	1,5
	75 a 79 años	3,5	87,2	8,3	0,7
	80 años y más	3,5	88,5	6,9	0,9
Mujer	60 a 65 años	51,4	32,4	14,9	1,0
	66 a 70 años	19,0	64,7	13,9	2,1
	71 a 74 años	9,1	70,5	18,0	2,3
	75 a 79 años	6,3	65,4	24,3	3,8
	80 años y más	6,3	55,2	33,7	4,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Destaca asimismo la menor la proporción de mujeres que recibe pensión o jubilación para todos los rangos etarios. Al mismo tiempo, es mayor la proporción de mujeres que recibiendo jubilación también recibe otra pensión por invalidez o de otro tipo, para todos los rangos etarios.

► Continuación

Según situación de pareja y presencia de menores en el hogar					Tamaño del hogar				
Con pareja con al menos un hijo o hija	Sin pareja con al menos un hijo o hija	Con pareja sin hijos	Sin pareja sin hijos	Unipersonal	Dos	Tres	Cuatro	Cinco o más	
16,0	1,5	66,6	15,9	9,4	39,3	24,1	12,2	15,0	
14,3	2,1	63,2	20,4	11,2	41,0	21,8	12,0	14,0	
11,7	2,1	63,9	22,3	13,4	42,1	22,2	9,5	12,7	
9,6	2,8	60,8	26,9	14,4	40,9	19,8	10,9	14,1	
15,3	5,5	49,1	30,2	10,4	35,2	23,4	14,1	16,9	
13,0	5,7	48,8	32,5	13,1	38,4	20,6	13,2	14,7	
11,0	6,4	43,5	39,0	16,8	39,0	19,6	10,6	14,1	
9,3	5,9	38,9	46,0	20,3	36,7	20,0	10,8	12,2	
9,6	5,3	28,3	56,8	21,6	32,0	19,7	11,2	15,4	

Cuadro N° 75

Chile: Chile: Situación ocupacional y percepción de jubilación o pensión. 2017

		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	Con ocupación y está afiliado cotizando	No participa en el mercado o está sin empleo
Hombre	66 a 70 años	50,1	27,6	20,5	1,9
	71 a 74 años	66,4	21,5	10,6	1,5
	75 a 79 años	76,1	17,1	5,3	1,5
	80 años y más	89,8	5,9	1,9	2,5
Mujer	60 a 65 años	32,6	20,7	16,1	30,6
	66 a 70 años	65,7	14,7	6,7	12,9
	71 a 74 años	80,0	10,0	2,1	8,0
	75 a 79 años	86,9	6,0	1,0	6,0
	80 años y más	91,5	2,0	0,6	6,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

En cuanto a las mujeres por cantidad de hijos, se observa una mayor proporción de receptoras de la Pensión Básica Solidaria o de Aporte Previsional Solidario para el grupo de mujeres mayores que tienen 6 o más hijos.

Hay menor proporción de mujeres que recibe pensión o jubilación en todas las edades. Al mismo tiempo, es mayor la proporción que recibiendo jubilación también recibe otra pensión.

Cuadro Nº 76

Chile: Mujeres de 60 años y más según situación previsional y cantidad de hijos. 2017

		No recibe ninguna pensión	Recibe pensión o jubilación	Recibe pensión básica solidaria o por aporte previsional solidario	Recibe pensión por invalidez (PBS, APS, Inv.)
No	60 a 65 años	38,1	36,7	7,3	9,7
	66 a 70 años	17,7	39,9	29,4	6,6
	71 a 74 años	6,5	47,2	33,7	5,8
	75 a 79 años	3,6	38,0	41,2	5,1
	80 años y más	6,1	40,1	35,5	4,5
Si dos o menos	60 a 65 años	48,4	31,0	6,8	5,3
	66 a 70 años	17,6	41,8	27,7	4,5
	71 a 74 años	9,4	45,2	32,2	3,3
	75 a 79 años	5,2	40,9	36,4	2,6
	80 años y más	6,2	42,1	29,3	2,7
Si 2 ó 5	60 a 65 años	55,0	22,0	5,7	6,9
	66 a 70 años	18,6	35,4	32,0	3,4
	71 a 74 años	6,8	37,9	37,5	4,1
	75 a 79 años	6,0	39,6	35,6	2,4
	80 años y más	5,9	39,6	26,8	2,5
6 ó más	60 a 65 años	56,4	15,6	9,7	6,4
	66 a 70 años	16,7	23,5	45,2	3,9
	71 a 74 años	6,7	26,5	50,0	2,9
	75 a 79 años	3,5	24,9	42,1	4,9
	80 años y más	3,4	27,1	35,9	2,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

Cuadro Nº 77

Chile: Estimación de la cobertura de la cotización por tipo

		No recibe ninguna pensión	Recibe pensión o jubilación	Recibe pensión básica solidaria o por aporte previsional solidario	Recibe pensión por invalidez (PBS, APS, Inv.)
Varón	66 a 70 años	16,4	52,8	21,3	5,1
	71 a 74 años	5,7	56,6	27,7	4,5
	75 a 79 años	3,5	56,4	30,8	4,2
	80 años y más	3,5	60,2	28,3	3,7
Mujer	60 a 65 años	51,4	25,9	6,5	6,5
	66 a 70 años	19,0	26,7	38,0	3,5
	71 a 74 años	9,1	25,9	44,6	3,4
	75 a 79 años	6,3	23,0	42,3	2,4
	80 años y más	6,3	22,9	32,3	2,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

► Continúa

► Continuación

Recibe otro tipo de pensión (Orfandad, viudez, leyes especiales)	Recibe alguna pensión y jubilación
5,9	2,3
3,3	2,7
5,0	1,6
8,1	3,7
11,5	2,2
7,2	1,0
6,4	1,7
7,7	2,1
12,2	2,6
15,3	4,3
9,3	0,8
8,6	1,7
11,3	2,2
13,5	2,6
21,0	3,9
11,0	0,7
9,6	0,8
12,9	0,8
23,2	1,4
29,0	1,8

En cuanto al tipo de prestación recibida, se observan claras diferencias entre los tipos de pensiones. Mientras que los varones en edad de jubilarse presentan en su mayoría una jubilación por AFP contributiva, la proporción comparable de mujeres es la mitad o menos. Lo cual se ve compensado en el caso de las mujeres por el acceso a la Pensión Básica Solidaria o al Aporte Previsional Solidario, que conforme se verá en el capítulo siguiente corresponden al componente no contributivo del sistema financiado con impuestos generales.

Al mismo tiempo, las mujeres son receptoras en mayor medida de otro tipo de pensiones como orfandad, viudez, leyes especiales, etc. Finalmente, aun cuando la edad jubilatoria para mujeres es a los 60 años, el porcentaje que no recibe jubilación en ese rango etario supera el 50%.

► Continuación

Recibe otro tipo de pensión (Orfandad, viudez, leyes especiales)	Recibe alguna pensión y jubilación
2,9	1,1
3,9	1,5
4,1	0,7
3,2	0,9
8,4	1,0
10,5	2,1
14,6	2,3
21,9	3,8
31,6	4,5

Si se acude a datos registrales, se ratifica que las mujeres tienen fuerte presencia dentro del pilar no contributivo, y que el porcentaje de mujeres en la pensión solidaria tiende a incrementarse.

Cuadro Nº 78
Chile: Estimación de la cobertura de la cotización por tipo

	Vejez		Invalidez		Total	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
Pensión básica						
2008	218800	67,0	108917	56,3	327716	63,0
2009	262267	69,1	116205	57,2	378472	65,0
2010	284570	70,3	125530	58,3	410099	66,2
2011	286983	70,7	125675	58,5	412658	66,5
2012	288232	71,2	120026	58,4	408258	66,9
2013	288720	71,6	112605	58,5	401325	67,4
2014	288530	72,2	107377	58,7	395908	68,0
2015	289071	72,4	105105	58,5	394176	68,1
2016	290373	72,7	105460	58,3	395833	68,2
2017	291754	73,0	105582	58,0	397336	68,3
Aporte previsional solidario						
2008	2921	72,4	286	49,6	3207	69,5
2009	3508	58,4	2214	55,6	37294	58,3
2010	184672	58,9	8051	57,6	192723	58,9
2011	232154	57,9	12883	58,1	245037	57,9
2012	279628	57,8	19231	56,9	298859	57,8
2013	327092	57,9	26607	55,8	353699	57,7
2014	354832	57,9	33075	55,1	387907	57,6
2015	385389	58,0	35498	54,8	420886	57,7
2016	409696	57,9	35478	54,6	445174	57,7
2017	434014	579,4	35236	54,5	469251	57,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Subsecretaría de Previsión Social. Informe estadístico semestral de la Seguridad Social. Segundo Semestre 2017.

Asimismo, en el siguiente cuadro, se aprecia que la mayor parte de las solicitudes en agosto 2018 fueron realizadas por mujeres de 65 a 69 años.

Cuadro Nº 79
Chile: Composición de las solicitudes del mes de Agosto 2018 por sexo y edad

	Tipo de beneficio									
	PBS vejez		PBS invalidez		APS vejez		APS invalidez		Total	
	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%	Mujeres	%
Menor de 60	0		610	59,5	0		246	56,4	856	58,5
+60 - 64	488	69,8	440	88,9	136	55,7	43	38,7	1.107	71,5
+65 - 69	2.305	83,7	0		3.907	52,2	0		6.212	60,7
Mayor de 70	202	71,4	0		1.431	55,7	0		1.633	57,3
Total	2.995	80,2	1.050	69,0	5.474	53,2	289	52,8	9.808	60,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Cuadro N° 80
Chile: Pensiones pagadas por tipo de pensión

Cantidad de casos								
	Vejez edad	Vejez anticipada	Invalidez total	Invalidez parcial	Viudez	Orfandad	Otras	Total
2006	156746	231149	39666	5869	96338	49945	10020	589732
2007	171378	236726	42446	6726	104034	50959	10977	623245
2008	192297	240501	44267	7354	111679	52240	11937	660276
2009	215243	239915	48001	7847	119958	50672	12826	694461
2010	271098	242221	58009	8624	128387	53425	13561	775325
2011	347759	245561	70898	9572	137591	55482	14466	881327
2012	389276	244785	86985	10879	146948	56169	15369	950411
2013	418020	243248	100707	12909	156202	56062	16072	1003220
2014	424775	241843	99012	13465	165798	56845	16699	1018437
2015	464803	238963	102155	14206	176146	57233	17687	1071193
2016	526858	236736	108787	15696	186621	57789	18231	1150718
2017	583068	233976	113535	16814	196395	58508	18949	1221245

Monto promedio								
	Vejez edad	Vejez anticipada	Invalidez total	Invalidez parcial	Viudez	Orfandad	Otras	Total
2006	7,57	10,51	9,21	7,19	6,09	1,95	2,97	8,04
2007	7,77	10,75	9,47	7,44	6,22	2,04	3,04	8,21
2008	8,01	10,88	9,45	7,42	6,25	2,10	3,08	8,29
2009	7,99	10,79	9,44	7,42	6,35	2,13	3,08	8,25
2010	7,68	11,09	9,51	7,80	6,44	2,15	3,12	8,22
2011	7,21	11,34	9,51	7,92	6,45	2,20	3,13	8,05
2012	6,93	11,30	9,00	7,80	6,42	2,20	3,10	7,83
2013	7,15	11,43	8,56	7,49	6,47	2,25	3,13	7,89
2014	7,36	11,60	8,79	7,55	6,53	2,29	3,17	8,02
2015	7,34	11,70	8,66	7,49	6,43	2,39	3,27	7,96
2016	7,29	11,89	8,56	7,22	6,37	2,45	3,27	7,90
2017	7,46	12,07	8,78	7,15	6,45	2,54	3,36	8,00

Fuente: Chile: Pensiones pagadas por tipo de pensión. Cantidad de casos.

Cabe destacar que el número de pensiones ha tenido un crecimiento importante en la última década, sobre todo por la cantidad de beneficios por vejez (edad). También se ha incrementado los casos de invalidez parcial. El incremento del ritmo de crecimiento se verifica a partir de 2010, como se puede observar en el capítulo siguiente, como resultado de la reforma del año 2008. En relación con el monto promedio, solo los casos de vejez anticipada tienen un incremento en el monto promedio.

Resulta muy llamativo que la mayoría de los retiros programados, el 63%, según se muestra en el siguiente cuadro, sean de mujeres que optaron por esta modalidad de jubilación que es justamente donde se usa de forma más explícita la tabla de mortalidad diferenciada por sexo, que como se verá en el capítulo siguiente las perjudica. También cabe destacar el hecho de que menos del 15 % del total de jubilaciones anticipadas correspondan a mujeres, y que gran parte de quienes se acogen a esta modalidad sean varones. Esto puede obedecer a la menor edad de jubilación establecida legalmente para las mujeres.

Cuadro N° 81

Chile: Cantidad de pensiones por vejez edad y anticipada de mujeres y porcentaje del total según modalidad

	Vejez					
	Casos			% del total		
	Retiro programado	Rentas	Total	Retiro programado	Rentas	Total
2002	31.070	17.905	48.975	43,2	40,0	42,0
2003	34.868	19.548	54.416	44,8	40,3	43,1
2004	38.976	21.654	60.630	46,1	41,2	44,2
2005	44.419	24.131	68.550	47,3	42,3	45,4
2006	51.598	27.355	78.953	49,4	43,3	47,1
2007	57.947	30.271	88.218	50,0	43,9	47,7
2008	65.711	36.256	101.967	50,2	46,2	48,7
2009	79.755	41.029	120.784	52,0	47,4	50,3
2010	136.732	46.975	183.707	61,6	47,8	57,4
2011	178.747	50.986	229.733	64,8	48,3	60,3
2012	179.763	60.798	240.561	62,9	48,4	58,5
2013	186.003	68.717	254.720	61,4	48,2	57,2
2014	173.581	75.840	249.421	60,5	47,4	55,8
2015	197.447	86.588	284.035	61,4	46,7	56,0
2016	227.160	98.120	325.280	62,6	45,7	56,3
2017	251.043	108.022	359.065	63,0	45,0	56,3
	Vejez anticipada					
2002	3.401	26.238	29.639	19,9	14,5	15,0
2003	3.834	28.490	32.324	20,0	14,5	15,0
2004	4.001	31.281	35.282	19,9	14,5	15,0
2005	4.215	31.500	35.715	19,7	14,5	14,9
2006	4.455	32.360	36.815	19,9	14,4	14,9
2007	4.690	33.532	38.222	20,1	14,4	14,9
2008	4.590	33.813	38.403	19,9	14,5	14,9
2009	4.632	33.840	38.472	20,0	14,4	14,9
2010	5.132	35.296	40.428	19,7	14,4	14,9
2011	5.083	33.211	38.294	19,4	14,5	15,0
2012	4.920	35.537	40.457	19,4	14,4	14,9
2013	4.811	36.009	40.820	19,2	14,4	14,8
2014	4.549	35.904	40.453	18,4	14,3	14,7
2015	4.450	36.250	40.700	18,5	14,2	14,6
2016	4.343	36.603	40.946	18,2	14,2	14,5
2017	4.273	35.499	39.772	18,0	14,5	14,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Superintendencia de Pensiones. Estadística online.

La brecha de género está presente en el monto del haber, como puede observarse en el siguiente cuadro el ingreso de las mujeres es inferior al de los varones, sobre todo en las pensiones por vejez. Se observa una situación distinta cuando se trata de pensiones por fallecimiento, aquí los varones tienen menor ingreso, derivado de la jubilación más baja percibida por la mujer.

Las diferencias de género en las pensiones por sobrevivencia se observan en la alta proporción de mujeres beneficiarias. En este grupo personas, quienes perciben menores haberes son los varones, justamente porque es una pensión derivada.

Cuadro N° 82

Chile: Número y monto promedio, en UF, de pensiones pagadas en el mes por modalidad, según sexo del causante y tipo de pensión (al 31 de agosto de 2018)

Tipo		Modalidad de pensión									
		Cubiertas por el seguro		Retiro programado		Renta temporal		Total*		Brecha	
		Número	Monto	Número	Monto	Número	Monto	Número	Monto	2018	2011
Mujer	Vejez edad	0	0	270402	3,85	11015	18,95	281417	4,44	0,57	0,67
	Vejez anticipada	0	0	4238	8,55	177	21,26	4415	9,06	0,46	0,59
	Invalidez definitiva total 2° dictamen	0	0	7853	5,54	317	29,08	8170	6,45	1,00	1,00
	Invalidez definitiva total único dictamen	1171	9,51	16592	3,47	1377	28,97	19140	5,68	0,77	0,82
	Invalidez definitiva total previos	0	0	276	3,74	0	0	276	3,74	1,14	1,00
	Invalidez definitiva parcial	0	0	4922	4,57	264	22,4	5186	5,48	0,95	1,04
	Viudez	4	3,06	7969	4,47	54	27,49	8027	4,63	0,86	0,80
	Orfandad	16	1,88	7081	2,86	36	7,64	7133	2,88	1,37	2,25
	Padre de hijo de filiación no matrimonial	0	0	109	2,91	2	9,69	111	3,03	1,22	1,18
	Padres del causante	4	10,35	0	0	0	0	4	10,35	2,58	0,94
Hombre	Vejez edad	0	0	157.277	6,06	19.311	21,44	176.588	7,74	0,57	0,67
	Vejez anticipada	0	0	19.285	18,46	1.916	33,25	21.201	19,8	0,46	0,59
	Invalidez definitiva total 2° dictamen	0	0	14.804	5,61	604	27,21	15.408	6,46	1,00	1,00
	Invalidez definitiva total único dictamen	2.279	12,5	26.753	4,24	3.925	25,83	32.957	7,38	0,77	0,82
	Invalidez definitiva total previos	0	0	462	3,29	0	0	462	3,29	1,14	1,00
	Invalidez definitiva parcial	0	0	7.070	4,9	399	20,73	7.469	5,74	0,95	1,04
	Viudez	7.926	6,74	78.326	5,16	316	22,02	86.568	5,36	0,86	0,80
	Orfandad	216	1,6	26.377	2,07	144	7,75	26.737	2,1	1,37	2,25
	Padre de hijo de filiación no matrimonial	559	3,1	9.203	2,43	16	12,11	9.778	2,48	1,22	1,18
	Padres del causante	4	3,08	5	4,74	0	0	9	4,01	2,58	0,94

* Se excluyen las pensiones que corresponden a primer pago y las pensiones transitorias de invalidez.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Superintendencia de Pensiones. Estadística *online*.

Cuadro N° 83
Chile: Cantidad y monto promedio de las pensiones por sobrevivencia (en UF)

	Pensión de viudez mujeres (causante hombre)		Pensión de viudez varones (causante mujer)		Madre de hijo de filiación no matrimonial		Padre de hijo de filiación no matrimonial	
	Cantidad	Promedio \$	Cantidad	Promedio \$	Cantidad	Promedio \$	Cantidad	Promedio \$
2010	65117	149534	1836	117644	8321	72623	14	71819
2011	68471	146050	2665	117376	8788	69943	19	8227
2012	71116	145246	3438	120592	9076	69139	22	76375
2013	74060	144978	4261	123003	9275	67263	68	73427
2014	77223	150338	4904	124611	9471	68871	81	70747
2015	80122	150145	5707	124642	9670	68603	100	80719
2016	82914	143102	6659	122735	9819	65655	107	11014
2017	85534	146854	7534	126755	9850	66995	112	88376
Junio 18	86680	145843	7857	127103	9832	67354	117	86636

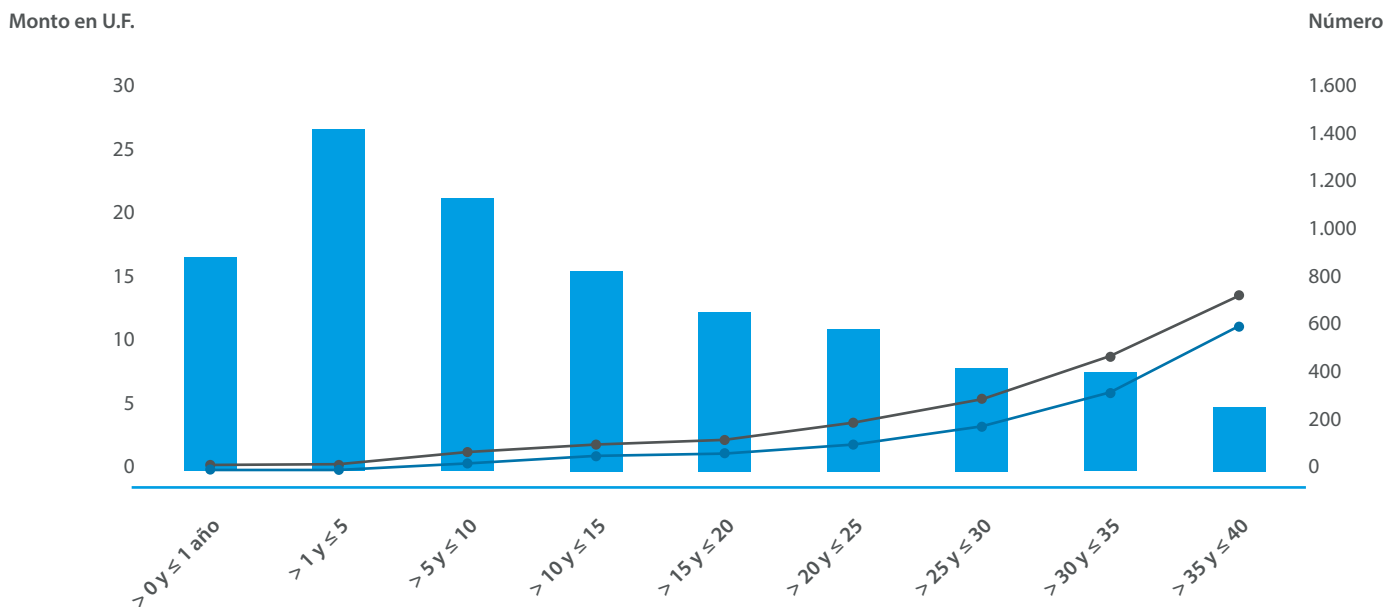
Fuente: Superintendencia de Pensiones. Informe de Género sobre el sistema de Pensiones y seguro de cesantía. 2008.

Los siguientes gráficos muestra la distribución de los nuevos casos de pensiones por vejez, según monto promedio y años de aporte. Del total de casi 12 mil nuevos pensionados por vejez edad y vejez anticipada del mes de agosto 2018; 58,8% de ellos corresponde a mujeres y 41,2% a hombres. Estos nuevos pensionados cotizaron en promedio 50% del tiempo desde su afiliación al sistema. En el caso de las mujeres, esta cifra alcanza 44% y en el caso de los hombres 58%. El monto promedio de las pensiones de los nuevos pensionados del mes es de 4,68 UF y la mediana de 1,52 UF. En el caso de las mujeres la pensión promedio es de 2,51 UF y la mediana de 0,83 UF; mientras que en el caso de los hombres el promedio es de 7,77 UF y la mediana de 3,94 UF. Cabe mencionar que estos montos de pensión no incluyen el Aporte Previsional Solidario (APS) de Vejez ni las Garantías Estatales. En el caso de las mujeres, las pensiones incluyen el monto adicional del bono por hijo nacido vivo, en el caso en que lo hayan recibido. La distribución es clara en relación a la brecha de género, hay menor haber y menos años de aporte en el caso de las mujeres. La brecha en la densidad de aportes es una evidencia más de la brecha de género, derivada de trayectorias laborales diferentes.

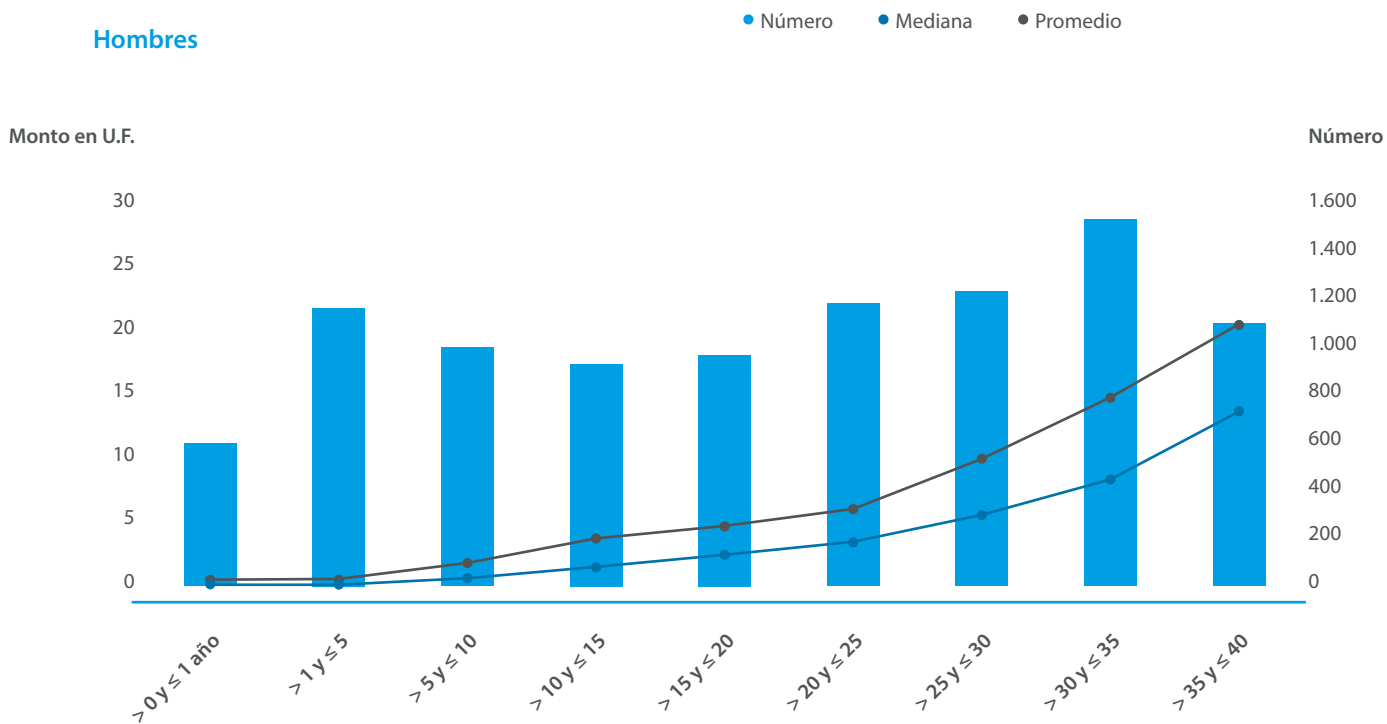


Gráfico N° 3
Chile: Monto promedio y cantidad de casos de pensión por vejez. Agosto 2018

Mujeres



Hombres



Fuente: Superintendencia de Pensiones Nuevas Personas Pensionadas y Pensiones Pagadas en el mes por Tramos de Años Cotizados. Septiembre 2018

Cuadro N° 84*

Monto promedio de las pensiones autofinanciadas en U.F. y monto promedio de las pensiones totales (autofinanciadas más Aporte Previsional Solidario) en U.F. de las pensiones por vejez pagadas en el mes, según años cotizados y sexo en retiro programado**

Tipo de pensión	Tramos de años cotizados	Mujeres			Hombres		
		Cantidad	Monto promedio autofinanciada (en UF)	Pensión total (autofinanciada más APS)	Cantidad	Monto promedio autofinanciada (en UF)	Pensión total (autofinanciada más APS)
Vejez edad	> 0 y ≤ 1 año	19.477	1,69	3,68	4.386	3,16	4,58
	> 1 y ≤ 5	39.265	2,68	3,89	18.473	3,00	4,63
	> 5 y ≤ 10	45.137	3,30	4,07	25.723	3,16	4,88
	> 10 y ≤ 15	42.344	3,62	4,30	26.328	3,71	5,28
	> 15 y ≤ 20	37.380	4,15	4,76	24.541	4,56	5,95
	> 20 y ≤ 25	33.687	5,24	5,72	22.923	6,09	7,29
	> 25 y ≤ 30	17.807	7,08	7,49	18.153	9,93	10,87
	> 30 y ≤ 35	7.464	10,27	10,39	10.937	17,58	18,09
	> 35 y ≤ 40	1.208	14,98	15,02	2.677	24,71	24,88
	S/I***	21.729	1,24	2,38	677	5,67	6,92
Total	265.498	3,84	4,68	154.818	6,09	7,43	
Vejez anticipada	> 0 y ≤ 1 año	49	5,24	5,96	101	4,56	5,82
	> 1 y ≤ 5	251	4,44	5,15	604	5,87	6,93
	> 5 y ≤ 10	643	4,85	5,62	1.485	6,56	7,60
	> 10 y ≤ 15	1.024	5,73	6,44	2.562	8,36	9,20
	> 15 y ≤ 20	994	8,12	8,68	3.654	12,44	13,06
	> 20 y ≤ 25	671	11,54	11,89	3.718	18,42	18,86
	> 25 y ≤ 30	360	15,83	15,94	3.684	26,17	26,38
	> 30 y ≤ 35	194	18,70	18,73	2.687	32,81	32,88
	> 35 y ≤ 40	39	15,79	15,79	832	28,31	28,35
	S/I***	8	10,13	10,13	41	15,50	16,06
Total	4.233	8,55	9,09	19.368	18,48	18,96	

* Corresponde al número mensual de personas que reciben pago de pensión autofinanciada en el mes. En Retiro Programado. No considera a aquellas personas que financien su pensión solo con APS. En los casos en que un pensionado reciba más de una pensión, se informa el mayor valor de la pensión. En los casos en que una persona reciba pensión a través de una AFP y una Cía. de Seguros, se suman los valores de ambas pensiones.

** La pensión total corresponde a la suma de la pensión autofinanciada más el valor del APS recibido en el mes.

*** Corresponde a aquellas personas que registran inconsistencias entre las variables número de meses cotizados y número de meses transcurridos desde la fecha de afiliación hasta la fecha de pensión.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Superintendencia de Pensiones. Estadística *online*.

► Continúa

La menor densidad de aportes explica en parte las diferencias, pero como se puede observar en el cuadro, en los distintos tramos cotizados persiste la diferencia de haberes.

► Continuación

Brecha de género		
Cantidad	Monto Promedio autofinanciada (en UF)	Pensión total (autofinanciada más APS)
4,44	0,53	0,80
2,13	0,89	0,84
1,75	1,04	0,83
1,61	0,98	0,81
1,52	0,91	0,80
1,47	0,86	0,78
0,98	0,71	0,69
0,68	0,58	0,57
0,45	0,61	0,60
1,71	0,63	0,63
0,49	1,15	1,02
0,42	0,76	0,74
0,43	0,74	0,74
0,40	0,69	0,70
0,27	0,65	0,66
0,18	0,63	0,63
0,10	0,60	0,60
0,07	0,57	0,57
0,05	0,56	0,56
0,20		
0,22	0,46	0,48

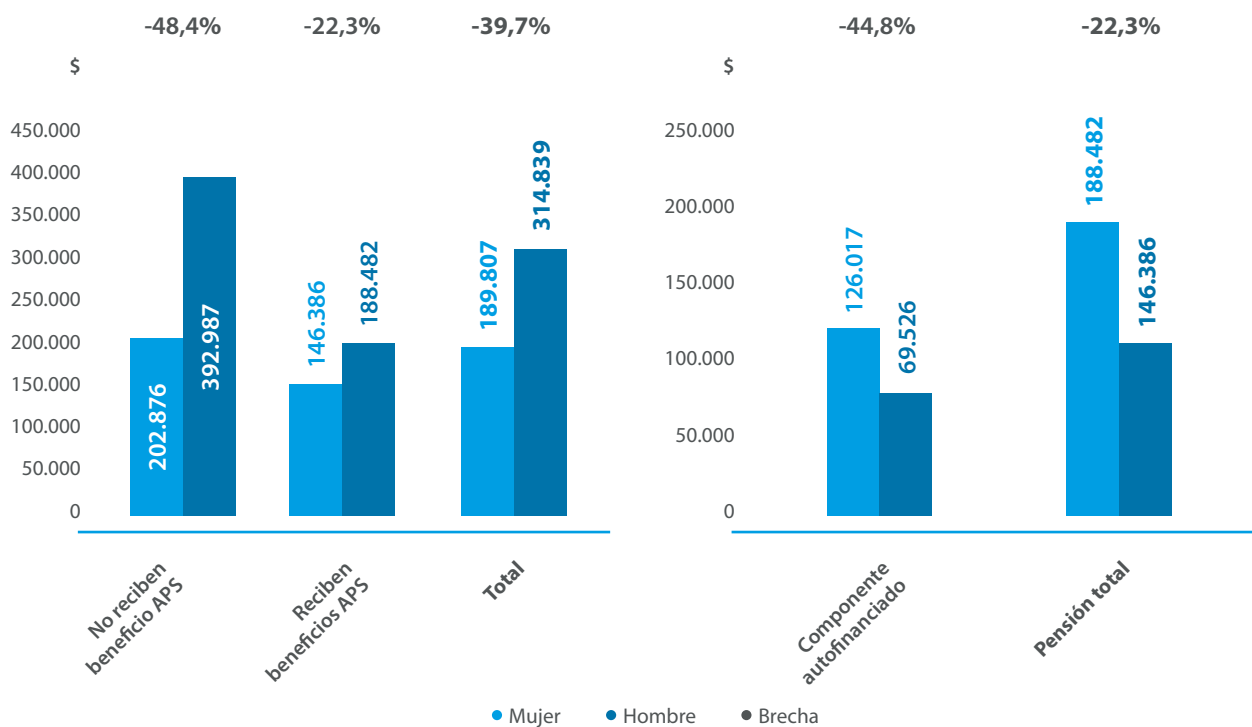
Indudablemente, la aplicación de las Aporte Previsional Solidario (APS), introducido por la reforma del 2008, según se verá en el capítulo siguiente, contribuye a reducir la brecha de género.

Gráfico N° 4

Chile: Monto promedio de las pensiones de vejez y edad por sexo. Julio 2008

Montos promedio de pensiones según beneficiarios de APS en pesos y brechas entre hombres y mujeres. Julio 2008

Montos promedio de pensión del componente autofinanciado y total (con APS) en pesos y brechas entre hombres y mujeres. Julio 2008



Montos promedio de pensión del componente autofinanciado y total (con APS) en pesos y brechas entre hombres y mujeres,, según modalidad de pensión. Julio 2008

Retiro programado

Renta vitalicia

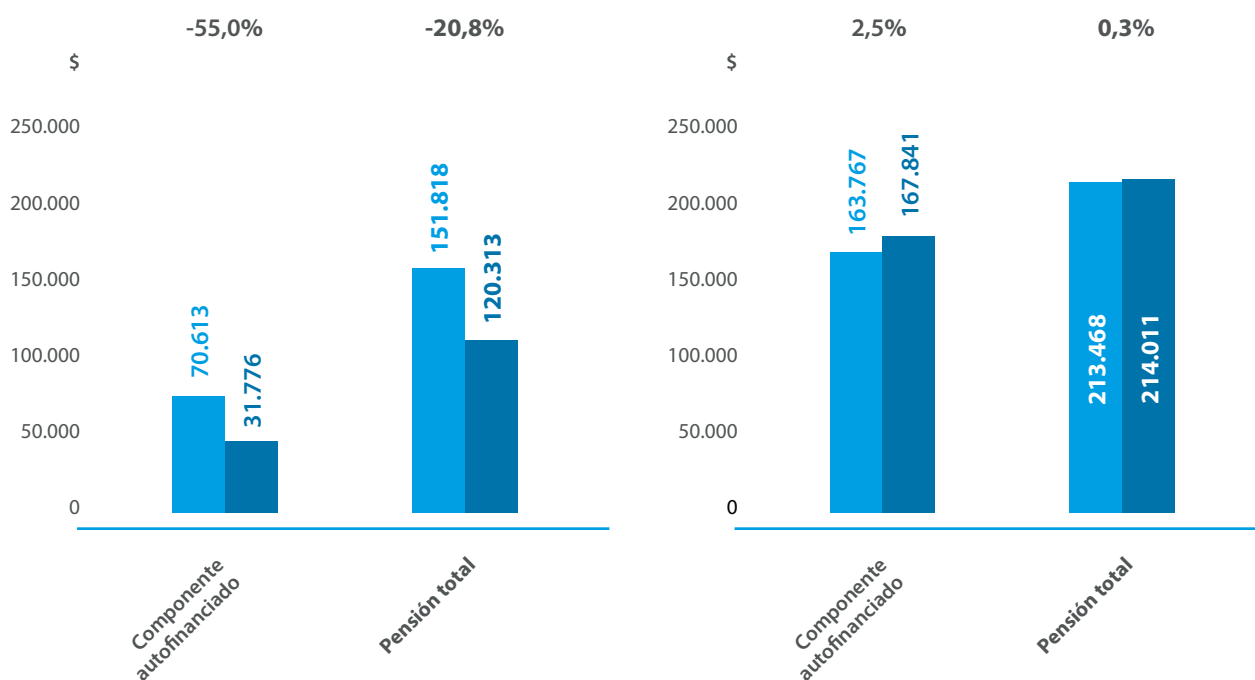
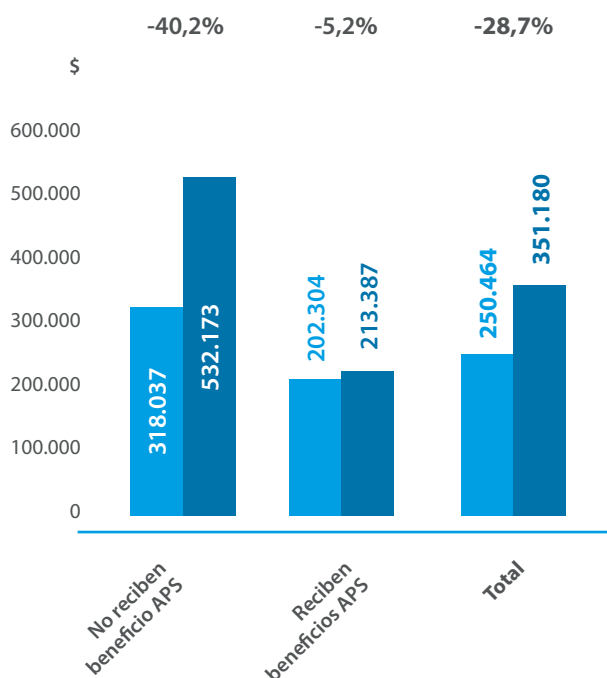


Gráfico N° 5
Sistema Antiguo. Montos promedio de pensión

Sistema antiguo de montos de pensión según beneficiarios de APS en pesos y brechas entre hombres y mujeres. Julio 2008



Fuente: Superintendencia de pensiones. Informe de Género sobre El Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía. 2018

Por último llamar la atención respecto de la mayor generosidad del régimen antiguo, de reparto y beneficio definido, que aún tiene un segmento de población destinataria de sus prestaciones.

En relación con el porcentaje de mujeres sin ingresos propios, las mujeres de 25 a 54 años y aquellas que están en pareja son los grupos más críticos.

- Mujer
- Hombre
- Brecha

VII. Ecuador

Ecuador presenta bastantes características referentes al mercado laboral similares al Estado Plurinacional de Bolivia, aun cuando como se verá más adelante también hay diferencias relevantes con relación a la percepción de ingresos propios y algunas categorías del empleo. Los sistemas de pensiones en cambio, como se apreciará en este acápite y en el capítulo siguiente, tienen importantes diferencias de diseño y cobertura.

A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo

Las brechas de género están presentes en prácticamente todos los grupos de mujeres, especialmente en las tasas de participación en el mercado de trabajo donde existen brechas cercanas a 30 puntos para los rangos de edad central.

En relación con el porcentaje de mujeres sin ingresos propios, las mujeres de 25 a 54 años y aquellas que están en pareja son los grupos más críticos. También es alto el nivel de desigualdad en esta dimensión entre la población indígena y el ámbito rural. Las menores brechas se evidencian en niveles educativos altos universitarios/terciarios completos y para las mayores de 75 años.

Cuadro N° 85
Ecuador: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso.
Mujeres y brecha de género. 2018

		Tasas		
		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Total		54,4	51,6	5,1
Grupo de edad	Menor de 18 años	17,2	16,5	4,0
	18 a 24 años	41,9	35,7	14,8
	25 a 39 años	68,3	64,1	6,0
	40 a 54 años	68,9	67,1	2,6
	55 a 60 años	63,6	61,9	2,6
	60 a 74 años	44,0	43,8	0,6
	75 años y más	20,2	20,2	0,0
Máximo nivel educativo	Primaria incompleta o menos	51,5	51,1	0,7
	Primario completo o medio incompleto	48,6	47,2	2,7
	Medio completo o terciario o universitario incompleto	56,0	50,6	9,6
	Terciario o universitario completo	68,0	63,3	6,9
Situación de pobreza en el hogar	Hogar indigente	56,5	51,3	9,2
	Hogar pobre no indigente	45,9	43,4	5,5
	Hogar no pobre	55,8	53,3	4,6
Localización	Quito	52,8	46,7	11,4
	Guayaquil	51,5	48,8	5,3
	Cuenca	55,9	53,3	4,6
	Machala	51,5	47,1	8,7
	Ambato	60,8	58,3	4,2
Nivel de urbanización	Urbano	51,1	47,8	6,5
	Rural	62,3	60,7	2,4
Autopercepción etnia/raza	Resto	53,4	50,4	5,5
	Indígena, Montubio	62,6	61,3	2,2
	Afroecuatoriano, Negro, Mulato	51,2	48,3	5,7
Estado civil	Soltero/a	47,9	42,9	10,4
	En pareja (concubinato o matrimonio)	55,5	53,5	3,5
	Divorcio, separación o viudez	55,5	55,5	3,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continúa

Desde una perspectiva de género es importante analizar los indicadores incorporando algunas dimensiones que den cuenta de la composición del hogar, de esta manera pueden identificarse factores asociados al cuidado y a la participación en el mercado de trabajo. En el caso particular de la encuesta de trabajo de Ecuador no es posible la reconstrucción del vínculo madre-hijo/a, porque se utiliza la tradicional identificación de los miembros del hogar en relación la jefatura de este.

No obstante, la posibilidad de identificar la composición de los distintos núcleos convivientes es importante para el diseño de políticas, sobre todo en aquellas sociedades como la ecuatoriana en que es significativa la cantidad de personas que vive en hogares múltiples⁴⁶. Para superar esta limitación, se construyeron variables proxy que detectan, principalmente, la presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia de más niños de otras edades hasta

⁴⁶ Por ejemplo las madres a cargo de hijos o hijas que están conviviendo en el hogar de los padres, son identificadas como "hijas".

► Continuación

Personas sin ingresos propios			Composición porcentual total mujeres	Brecha de género			
Mujeres	Varones	Composición porcentual mujeres		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos propios
61,2	31,7	100,0	100,0	0,69	0,68	1,48	1,93
98,3	92,3	13,2	8,2	0,67	0,66	1,30	1,07
77,5	48,9	19,5	15,4	0,60	0,56	1,73	1,58
48,3	12,1	23,4	29,6	0,71	0,69	1,85	4,01
46,5	10,1	17,8	23,4	0,71	0,71	1,19	4,61
49,2	15,4	4,9	6,1	0,68	0,68	1,08	3,20
69,6	34,8	13,7	12,0	0,60	0,60	0,37	2,00
87,3	68,8	7,5	5,3	0,55	0,55	0,00	1,27
66,3	30,9	16,6	15,3	0,67	0,67	0,46	2,15
67,8	36,1	46,7	42,1	0,65	0,65	1,21	1,88
60,0	25,3	23,4	23,9	0,64	0,61	1,79	2,37
43,3	30,3	13,2	18,7	0,85	0,83	1,50	1,43
81,2	51,8	10,2	7,6	0,72	0,70	1,55	1,57
76,0	39,4	17,5	14,0	0,61	0,61	1,22	1,93
56,2	27,9	72,3	78,3	0,70	0,69	1,59	2,01
56,4	35,4	36,5	36,7	0,72	0,70	1,33	1,59
57,9	28,4	48,3	47,3	0,66	0,63	2,46	2,04
51,7	34,7	6,9	7,6	0,78	0,78	0,85	1,49
59,0	29,8	5,0	4,8	0,67	0,64	1,76	1,98
50,8	36,2	3,3	3,6	0,85	0,86	0,79	1,40
58,8	31,9	67,6	70,4	0,67	0,66	1,49	1,84
66,9	31,2	32,4	29,6	0,73	0,73	1,43	2,14
59,7	31,7	82,0	84,0	0,69	0,67	1,58	1,88
72,0	30,6	14,0	11,9	0,72	0,72	0,96	2,36
59,9	36,3	4,0	4,1	0,70	0,70	0,86	1,65
69,5	57,0	31,2	27,4	0,79	0,76	1,41	1,22
62,2	15,3	54,2	53,3	0,61	0,60	1,86	4,06
46,5	32,2	14,6	19,2	0,81	0,81	1,15	1,44

15 años. Al mismo tiempo, se utilizan indicadores sobre la composición del hogar y se trabaja identificando la situación de maternidad o paternidad de cónyuges y jefes o jefas. Estas cuestiones permiten identificar o resaltar las necesidades de cuidado infantil, en ausencia o deficiencia de políticas de cuidado, repercuten en mayor medida sobre el tiempo total de trabajo de las mujeres y condiciona su ingreso o permanencia en el mercado de trabajo.

Para lograr el cometido mencionado, se seleccionó el grupo etario de mujeres de 25 a 54 años con las respectivas brechas. Aquí es destacable el aumento de la brecha

del porcentaje de población sin ingresos propios en los casos donde hay presencia de menores de 7 años y cónyuge. Lo mismo ocurre para el caso de los hogares con mayor tamaño. Las brechas se incrementan en aquellas mujeres que tienen mayor demanda de cuidado en el hogar, tanto por el cuidado de niños y niñas pequeños como por la composición de etaria. Llamamos la atención las brechas cuando se comparan entre quienes declaran estar en pareja, pudiendo reflejar acuerdos de roles por los cuales la mujer participa menos en el mercado de trabajo y está expuesta a la no percepción de ingresos propios.

Cuadro N° 86

**Ecuador: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años.
Mujeres y brecha de género. 2018**

		Tasas		
		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Total		68,6	65,5	4,5
Composición del hogar	Solo personas adultas en edad central	74,2	71,0	4,4
	Personas adultas mayores y en edad central	71,8	66,4	7,6
	Con al menos un niño o niña de 6 años	66,9	63,1	5,6
	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos otro menores de 14	62,6	60,5	3,4
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	70,7	67,7	4,2
Según situación de pareja y presencia de menores en el hogar	Hogar con cónyuge y al menos un niño o niña de 6 años	60,5	57,9	4,2
	Hogar sin cónyuge y al menos un niño o niña de 6 años	77,5	74,2	4,2
	Hogar con cónyuge sin un niño o niña de 6 años	67,2	64,2	4,4
	Hogar sin cónyuge un niño o niña de 6 años	82,6	78,3	5,2
Tamaño del hogar	Unipersonal	91,9	87,2	5,1
	Dos	82,8	78,4	5,2
	Tres	71,7	67,7	5,7
	Cuatro	66,9	64,0	4,3
	Cinco o más	64,8	62,3	3,9
Condición de maternidad o paternidad de jefatura y cónyuge	Hogar al menos un hijo o hija de 6 años o menos	62,1	60,1	3,2
	Hogar dos o más hijos o hijas 7 a 14 años sin presencia de niños y niñas de 6 años o menos	68,9	65,4	5,0
	Hogar menos de tres hijos o hijas de 7 a 14	69,8	67,9	2,8
	Hogar con presencia de algún hijo de 15 años y más	67,7	66,4	1,9
	Hogar sin presencia de hijos o hijas	75,9	71,9	5,3
No corresponde no es jefe o jefa ni cónyuge	73,4	67,2	8,4	
Estado civil	Soltero/a	80,7	74,4	7,9
	En pareja (concubinato o matrimonio)	62,2	59,9	3,7
	Divorcio, separación o viudez	83,0	79,8	3,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continuación

Personas sin ingresos propios			Composición porcentual total mujeres	Brecha de género			
Mujeres	Varones	Composición porcentual mujeres		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos propios
47,5	11,2	100,0	100,0	0,71	0,70	1,63	4,26
39,8	12,5	15,1	18,0	0,78	0,77	1,27	3,18
47,4	23,5	7,0	7,0	0,79	0,77	1,70	2,02
46,5	9,7	15,2	15,5	0,68	0,67	1,75	4,82
54,8	7,6	32,2	28,0	0,64	0,63	1,73	7,25
46,1	9,6	30,5	31,4	0,73	0,71	1,98	4,81
57,2	7,3	41,0	34,1	0,61	0,60	2,11	7,88
32,4	17,8	6,4	9,4	0,84	0,85	0,67	1,82
51,3	12,6	42,2	39,1	0,70	0,69	1,47	4,07
28,3	14,7	10,4	17,4	0,88	0,86	1,70	1,92
16,9	7,9	0,5	1,5	0,95	0,92	2,00	2,15
31,9	12,5	5,9	8,9	0,86	0,84	1,76	2,56
42,4	11,8	15,4	17,2	0,75	0,72	2,30	3,60
47,4	10,8	26,6	26,6	0,70	0,69	1,40	4,38
53,5	11,2	51,5	45,8	0,67	0,66	1,46	4,77
53,3	5,9	30,5	27,2	0,63	0,62	1,74	9,08
49,9	6,8	11,0	10,5	0,70	0,68	1,95	7,37
45,2	7,0	15,0	15,8	0,71	0,70	3,06	6,42
45,3	9,5	15,7	16,4	0,70	0,70	0,75	4,78
40,6	7,3	7,5	8,7	0,77	0,75	2,55	5,56
45,3	22,1	20,4	21,4	0,81	0,78	1,63	2,05
36,1	23,8	11,8	15,5	0,91	0,89	1,47	1,51
55,5	7,4	79,1	67,8	0,63	0,62	1,86	7,46
25,8	11,1	9,1	16,8	0,86	0,86	1,09	2,33

B. Las características de la ocupación

Al observar las categorías ocupacionales entre varones y mujeres se evidencia una mayor incidencia de los varones en el sector privado asalariado y en la categoría "Patrón". Al mismo tiempo, es significativamente mayor la proporción de mujeres en trabajos no remunerados.

En cuanto a las brechas laborales, tanto en media como en mediana son significativas. Estas se incrementan en aquellas categorías con mayor presencia femenina, como es el caso de quienes se desempeñan como cuenta propia. Asimismo, es importante destacar que cerca del 22% de la ocupación de las mujeres se explica por trabajo no remunerado, este porcentaje triplica el que se observa entre los varones. Finalmente, es mayor la proporción de mujeres con una incidencia menor de horas trabajadas.

Cuadro N° 87

Ecuador: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2018

		Composición porcentual		Brecha de género	
		Varón	Mujer	Medio	Mediana
Total		100,0	100,0	0,79	0,75
Categoría ocupacional	Asalariado/a gubernamental	7,9	8,3	0,92	0,94
	Asalariado/a privado	30,0	23,0	0,89	0,91
	Jornalero/a o peón	17,7	2,1	0,67	0,67
	Patrón	3,7	1,9	0,65	0,86
	Cuenta Propia	33,4	36,8	0,59	0,48
	Trabajo no remunerado*	7,1	22,1		
	Empleada/a doméstica**	0,3	5,8		
Ocupación y aportantes	Con salario no aporta	25,7	14,8	0,83	0,83
	Con salario aportante	29,0	25,3	0,95	0,95
	Cuenta propia independiente o cooperativa no aportante	30,5	34,2	0,57	0,50
	Cuenta propia independiente o cooperativa aportante	4,2	3,5	0,47	0,58
	Régimen de seguro campesino	5,9	3,4	0,66	0,58
	Trabajo no remunerado sin aportes*	4,7	18,8		
Rango de horas trabajadas	Menos de 25 horas	15,8	31,8	0,72	0,67
	25 a 39 horas	11,9	15,6	0,88	0,83
	Más de 40	72,4	52,5	0,94	0,98

* Sin remuneración.

**incidencia no significativa de empleo doméstico entre varones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

La brecha de género está presente en todas las dimensiones, pero cuando se analiza la composición del empleo de las mujeres se observa que aquellas que están en situación de mayor vulnerabilidad tienen más dificultades para incorporarse en puestos de ocupación plena con aporte previsional. En cuanto a la categoría ocupacional, para niveles educativos bajos la incidencia del trabajo por cuenta-propia sin aportes o el trabajo no remunerado es significativamente más alto en comparación con las mujeres universitarias o con terciario completo. Estas últimas ocupan en mayor proporción las posiciones de asalariada aportante. El nivel educativo en las mujeres tiene fuerte incidencia en la posibilidad de incorporarse en el mercado de trabajo, sería preciso, por tanto, que las políticas educativas incorporen un enfoque de género e incentivos que asegure igualdad de oportunidades en el derecho a la educación.

Asimismo, llama la atención la existencia del escaso empleo femenino en el sector gubernamental, por lo que al igual que se mencionara en el caso boliviano políticas de acción positiva para incrementar la participación femenina en el empleo público posibilitarían un doble cumplimiento por parte del Estado, por una parte de su rol de garante de derechos sociales y por otra de empleador, ejemplo que da una pauta para el sector privado.

De otra parte, las mujeres que se identifican como indígenas cuando se insertan laboralmente lo hacen sobre todo en trabajos no remunerados y el 82% no aporta a la Seguridad Social; en comparación con el 61% de mujeres no indígenas no aportantes. En el caso de las mujeres afroecuatorianas el porcentaje asciende a 72%.

Al mismo tiempo, en los hogares pobres la proporción de mujeres no aportantes asciende a más del 91%; siendo también esta incidencia mayor en las mujeres del ámbito rural. Aquí además el porcentaje de mujeres que tiene un trabajo no remunerado en el hogar supera el 41%.

En los hogares pobres la proporción de mujeres no aportantes asciende a más del 91%; siendo también esta incidencia mayor en las mujeres del ámbito rural.

Cuadro N° 88
Ecuador: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2018

		Nivel educativo población de 15 años y más		
		Primaria incompleta o menos	Primario completo o medio incompleto	Medio completo o terciario o universitario incompleto
Total		100,0	100,0	100,0
Categoría ocupacional	Asalariado/a gubernamental	0,3	0,4	4,2
	Asalariado/a privado	7,7	14,4	33,7
	Jornalero/a o peón	4,4	2,9	1,5
	Patrón	0,5	1,8	2,1
	Cuenta Propia	51,6	41,3	35,1
	Trabajo no remunerado	30,8	29,6	18,5
	Empleada/a doméstica	4,6	9,6	5,0
Ocupación y aportantes, tipo de aportante al Sistema de Seguridad Social	Con salario no aporta	12,5	17,8	18,8
	Con salario aportante	4,0	10,7	25,8
	Cuenta propia independiente o cooperativa no aportante	45,8	40,3	32,5
	Cuenta propia independiente o cooperativa aportante	1,6	2,4	4,3
	Régimen de seguro campesino	7,2	4,9	1,5
	Trabajo no remunerado sin aportes	28,9	23,8	17,0
	Total aportante	5,8	14,1	30,8
	No aportante	87,1	81,0	67,6
	Aportante Seguro Campesino	7,2	4,9	1,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continúa

C. Brechas de género en el acceso y en el aporte al sistema de pensiones

La afiliación en Ecuador puede hacerse en el Seguro Social Campesino o dentro del Seguro General Obligatorio. La afiliación a la Seguridad Social es recopilada por la Encuesta de Empleo a través de la presencia o no de descuentos al régimen general IESS, a otras Cajas de las Fuerzas Armadas y al programa especial de Seguro Campesino.

Respecto a la afiliación a la Seguridad Social, cabe destacar que las mujeres además tienen similar presencia de ocupadas afiliadas al IESS.

Al igual que en los otros casos analizados, las mujeres tienen subrepresentación en el grupo de personas con empleo con menos de 40 horas. En todas las categorías horarias, tengan o no afiliación, hay diferencias de ingreso, pues las mujeres perciben haberes inferiores a los varones. Respecto a la afiliación a la Seguridad Social, cabe destacar que las mujeres además tienen similar presencia de ocupadas afiliadas al IESS, aunque es mayor la proporción de quienes aportan por menos horas. Dentro de quienes tienen afiliación al Seguro Campesino, se observa una importante brecha de ingresos y menor proporción de mujeres. Entre quienes no tienen afiliación, la brecha de género se incrementa en el ingreso.

► Continuación

Terciario o universitario completo	Autopercepción etnia/raza			Situación de pobreza en el hogar			Área	
	Indígena, Montubio	Afroecuatoriano, Negro, Mulato	Hogar indigente	Hogar pobre no indigente	Hogar no pobre	Urbano	Rural	
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
9,1	3,1	9,1	0,3	0,4	10,2	10,9	3,3	
25,8	6,8	24,6	2,9	8,5	27,0	30,5	9,2	
2,1	2,0	2,9	2,2	3,4	2,0	1,1	4,0	
2,1	0,4	3,4	0,5	0,1	2,3	2,4	1,1	
37,5	32,8	37,2	31,9	42,8	36,5	36,9	36,6	
17,4	51,2	14,6	60,0	40,1	15,8	11,1	42,6	
6,0	3,8	8,3	2,2	4,6	6,3	7,1	3,2	
15,5	8,8	20,8	7,5	15,3	15,4	16,5	11,5	
28,2	7,6	23,4	0,5	2,3	30,7	33,9	8,6	
34,4	31,5	37,1	30,4	41,0	33,6	35,0	32,5	
4,0	1,3	1,8	1,4	1,3	4,0	4,6	1,4	
3,2	5,0	2,9	5,2	4,7	3,1	0,7	8,7	
14,7	45,7	14,0	55,1	35,4	13,2	9,3	37,3	
32,9	10,0	25,4	2,9	4,0	35,4	39,2	10,6	
63,9	85,1	71,7	91,9	91,4	61,6	60,1	80,8	
3,2	5,0	2,9	5,2	4,7	3,1	0,7	8,7	

Cuadro N° 89

Ecuador: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2018

Afilación	Horas trabajadas	Brecha de género			
		Varón	Mujer	Medio	Mediana
Afilación IESS Seguro general o Cajas de SS	Menos de 25 horas	0,6	2,5	0,65	0,73
	25 a 39 horas	0,9	1,9	0,81	0,77
	Más de 40	33,9	32,0	0,91	0,97
	Total	35,4	36,4	0,87	0,92
Afilación a Seguro Campesino	Menos de 25 horas	1,1	1,4	0,55	0,53
	25 a 39 horas	1,2	0,7	0,57	0,63
	Más de 40	3,5	1,1	0,98	1,08
	Total	5,7	3,3	0,66	0,63
Sin afiliación	Menos de 25 horas	10,4	23,3	0,69	0,67
	25 a 39 horas	9,2	11,4	0,81	0,85
	Más de 40	39,2	25,6	0,80	0,81
	Total	58,8	60,3	0,66	0,67
Total	Menos de 25 horas	12,1	27,2	0,71	0,63
	25 a 39 horas	11,3	14,0	0,87	0,83
	Más de 40	76,6	58,8	0,94	0,98
	Total	100,0	100,0	0,79	0,76

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

Cuadro N° 90
Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC

		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	60 a 74 años	75 años y más	Total
Hombre	Percibe jubilación o pensión	0,1	0,0	1,9	3,8	24,1	36,2	5,9
	Mayor de 65 y recibe Bono de Desarrollo Humano	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	23,1	1,6
	Con ocupación y no está afiliado	50,1	51,2	52,2	47,7	39,8	21,2	47,9
	Con ocupación y está afiliado	13,7	41,8	41,6	41,6	23,9	5,9	32,0
	No participa en el mercado o está sin empleo	36,2	7,0	4,2	6,9	9,5	13,6	12,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	1,4	4,0	2,7	2,8	16,0	23,2	5,8
	Mayor de 65 y recibe Bono de Desarrollo Humano	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	36,8	3,2
	Con ocupación y no está afiliada	27,2	38,0	42,3	36,7	31,0	15,6	35,0
	Con ocupación y está afiliada	7,8	23,7	23,6	24,0	10,4	2,2	18,0
	No participa en el mercado o está sin empleo	63,6	34,3	31,4	36,5	34,3	22,2	37,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, además de las personas que tienen empleo, interesa conocer cómo se distribuye la población en edad de aportar. Para analizar esta situación se presenta a la población de 18 años y más, distinguiendo entre quienes reciben jubilación o pensión⁴⁷, son adultas mayores y reciben el Bono de Desarrollo Humano, quienes tienen empleo según condición de afiliación, y quienes están fuera del mercado laboral o sin empleo. Al analizar el universo completo, y no solo el de personas con empleo, surge claramente la desigualdad de género. El porcentaje de mujeres afiliadas es notoriamente más bajo que el de varones en todos los grupos de edad. También hay menos presencia de mujeres mayores de 60 años con jubilación o pensión. En ambos sexos, aunque con mayor intensidad entre mujeres, es preocupante la baja proporción de afiliación entre quienes tienen 40 a 60 años. En el caso de las mujeres, menos de la cuarta parte está afiliada, en el caso de los varones el porcentaje es de 42%.

La existencia de distintos regímenes y la forma en que están afiliados mujeres y varones muestran una mayor incidencia de no participación en el mercado de trabajo o desempleo entre las mujeres. Al mismo tiempo, dicha brecha también se observa en la percepción de jubilación o pensión comparando varones y mujeres de más de 60 años.

El tipo de régimen de afiliación también muestra que la proporción de mujeres en edad de 25 a 59 años es notablemente menor que la de los varones en ese tramo de edades. La cobertura del régimen de Seguro Campesino igualmente es mayor entre los varones.



⁴⁷ En la encuesta no se distingue de jubilación o pensión por fallecimiento o sobrevivencia. Teniendo en cuenta las diferencias de género en el acceso a jubilaciones y pensiones, sería conveniente aplicar preguntas por separado, permitiendo identificar las distintas prestaciones de la Seguridad Social.



Cuadro N° 91

Ecuador: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2018

		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	60 a 74 años	75 años y más	Total
Varón	Afiliación a IESS seguro general	13,1	36,5	33,4	33,9	15,0	2,1	26,3
	Afiliación a Cajas SS	0,3	2,8	1,5	0,1	0,0	0,0	1,3
	Afiliación a Seguro Campesino	0,6	2,6	7,3	9,0	11,1	6,8	5,1
	No afiliado	85,9	58,0	57,8	57,1	73,9	91,1	67,2
Mujer	Afiliación a IESS seguro general	8,3	23,6	22,8	24,6	9,4	1,4	17,8
	Afiliación la Cajas SS	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
	Afiliación a Seguro Campesino	0,3	1,6	3,9	4,5	6,0	4,7	2,9
	No afiliada	91,3	74,7	73,3	70,9	84,6	93,9	79,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC

Cuadro N° 92

Ecuador: Evolución del número de personas afiliadas por tipo

	Seguro Social Campesino		Seguro General Obligatorio			Total*
	Dependiente	Jefatura	Trabajo no remunerado del hogar	Seguro General Obligatorio	Seguro General Voluntario	
2016	798800	392776	197065	2846365	138215	4328872
2015	820008	388836	54921	2957661	116246	4316057
2014	798417	365835		3015312	97851	4277415
2013	782298	343959		2856127	88123	4070507
2012	784034	322049		2687377	75417	3868877
2011	748191	280443		2448988	61030	3538652
2010	692072	246570		2137451		3076093
2009	640270	223947		1884337		2748554
2008	585008	201753		1734498		2521259
2007	533694	183963		1518164		2235821
2006	642944	197864		1402367		2243175
2005	632413	192481		1303511		2128405
2004	627818	191587		1218821		2038226
2003	659907	190864		1148577		1999348
2002	679039	193290		1145614		2017943
2001	731957	203967		1127394		2063318
2000	754687	207568		1085144		2047399
1999	737292	199834		1054689		1991815
1998	781970	196224		1097716		2075910
1997	755842	185436		1067038		2008316
1996	704588	167331		1057774		1929693
1995	705927	167455		1050502		1923884
1994	702807	163335		919948		1786090
1992	640671	145739		856456		1642866
1991	580952	131414		826373		1538739
1990	501530	113391		815736		1430657

* El total no es la suma de las partes porque una persona puede tener doble afiliación.

Fuente: Fuente: sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

Si se acude a datos registrales se aprecia que el régimen que ha crecido con mayor medida es el Seguro General Obligatorio, que en la última década casi se ha duplicado en términos absolutos. Avances mediante, resulta recomendable que en la difusión de la información se distinga entre cotizantes y afiliados, de manera de posibilitar una evaluación más precisa considerando información desagregada por sexo.⁴⁸

La composición de la afiliación por sexo muestra importantes sesgos de género. Dentro del Seguro Social campesino, las mujeres son mayoría en el grupo dependientes y la mitad dentro de jefatura. Las mujeres en promedio tienen menor presencia en el seguro obligatorio y son mayoría en el seguro voluntario.

Cuadro N° 93
Ecuador: Afiliadas mujeres según régimen, composición porcentual y brecha de género. 2016

	Seguro Social Campesino		Seguro General Obligatorio		Seguro Voluntario	Total
	Dependientes	Jefatura	Trabajo no remunerado en el hogar	Seguro General Obligatorio		
Cantidad de mujeres						
65 años y más	60584	24924	1969	24684	9214	120691
60 a 64	22382	12633	10904	42281	12209	96662
50 a 59 años	46930	27083	27274	186568	28599	308113
40 a 49	48343	27514	40913	259024	15279	380858
30 a 39	47180	24777	64539	356310	10758	491842
18 a 29	94348	13196	50998	299482	7428	458063
Menor de 18	183335	45	6	158	0	183543
Total	503102	130172	196603	1168507	83487	2039772
Composición porcentual						
65 años y más	12,0	19,1	1,0	2,1	11,0	5,9
60 a 64	4,4	9,7	5,5	3,6	14,6	4,7
50 a 59 años	9,3	20,8	13,9	16,0	34,3	15,1
40 a 49	9,6	21,1	20,8	22,2	18,3	18,7
30 a 39	9,4	19,0	32,8	30,5	12,9	24,1
18 a 29	18,8	10,1	25,9	25,6	8,9	22,5
Menor de 18	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Brecha de género						
65 años y más	6,41	0,34	57,91	0,68	1,34	0,96
60 a 64	20,98	0,45	114,78	0,69	1,54	0,98
50 a 59 años	17,64	0,48	278,31	0,76	1,82	0,96
40 a 49	9,87	0,53	475,73	0,72	1,65	0,90
30 a 39	4,52	0,66	1152,48	0,70	1,32	0,87
18 a 29	1,30	0,80	962,23	0,64	1,09	0,81
Menor de 18	0,94	1,88	1,50	0,39		0,94
Total	1,70	0,50	461,51	0,70	1,53	0,89

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016

⁴⁸ Si bien se solicitó información, la misma no fue enviada.

La desigualdad de género se presenta en las bases de aportación que, como es lógico, afectarán los montos de las prestaciones. En el régimen del Seguro General es donde se presenta la mayor desigualdad en esta dimensión.

Cuadro N° 94
Ecuador: Base de aportación por sexo. 2016

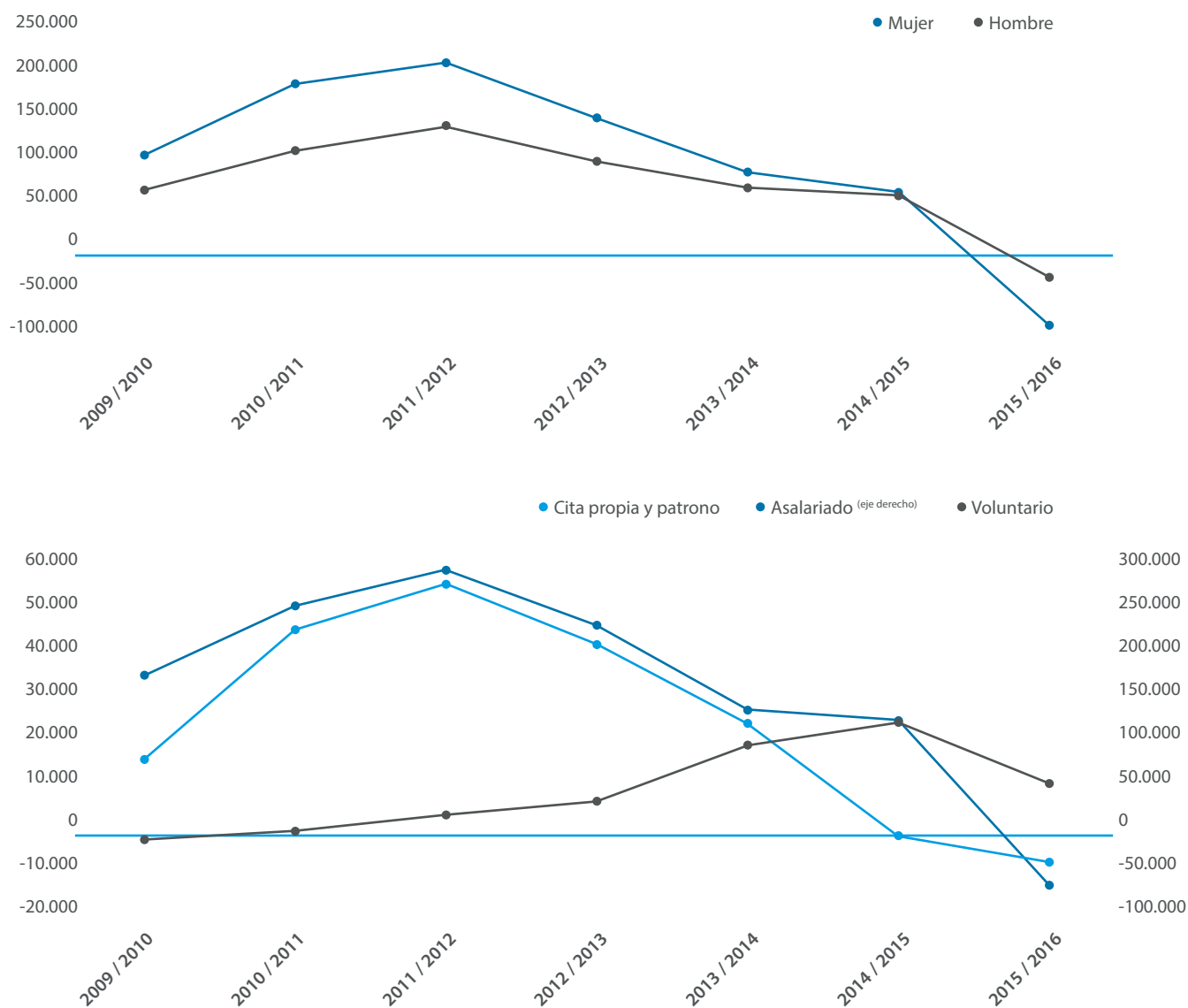
	Seguro Social Campesino	Trabajo no remunerado en el hogar	Seguro General Obligatorio	Seguro Voluntario	Total
Mujer	82,4	92,2	464,7	368,3	576,2
Varón	82,4	102,8	767,0	401,8	667,2
Brecha	1,00	0,90	0,61	0,92	0,86

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

Los datos del laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial del INEC presentan una evolución de los puestos declarados. Se puede observar que en los últimos años las entradas solo se incrementan en la afiliación volun-

taria, y cae la afiliación de personas asalariadas o cuentapropistas. En este contexto se incrementa la presencia femenina, seguramente explicada en gran medida por el régimen de trabajadora no remunerada.

Gráfico N° 6
Ecuador: Entradas Netas al sistema de Seguridad Social 2010-2016



En su informe nacional 2016 a la OEA sobre el cumplimiento del Protocolo de San Salvador, el Estado Ecuatoriano presenta datos desagregados del Seguro General Obligatorio. En estos datos, la composición porcentual muestra la desigualdad de género, con mayoría de presencia femenina en régimen semicontributivo y en la afiliación voluntaria. También se destaca la baja proporción de mujeres afiliadas en el sector privado.

Cuadro N° 95
Ecuador: Afiliados/as activas al Seguro General Obligatorio por relación de dependencia. 2015

Régimen	Sexo	Cantidad	% de mujeres
Semicontributivo	Mujer	66792	99,7
	Varón	218	
Privada	Mujer	898407	38,1
	Varón	1459324	
Pública	Mujer	317772	49,9
	Varón	318864	
Voluntaria/ independiente	Mujer	69284	61,4
	Varón	43536	
Total		3174197	42,6

Fuente: Informe Nacional sobre la Implementación del Protocolo de San Salvador, 2016, disponible en: <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv>

Cuadro N° 96
Ecuador: Características de los hogares con adultos mayores. 2018

		Composición del hogar				
		Personas adultas mayores y en edad central	Solo personas adultas mayores	Con al menos un niño o niña de 6 años	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos otro menor de hasta 14	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14
Varón	60 a 65 años	42,7	22,1	9,3	10,4	15,5
	66 a 70 años	35,6	34,9	9,6	6,5	13,5
	71 a 74 años	28,1	45,6	8,0	6,4	11,8
	75 a 79 años	30,8	46,0	5,0	5,3	13,0
	80 años y más	32,0	46,5	5,5	4,6	11,5
Mujer	60 a 65 años	39,5	30,0	11,0	7,2	12,4
	66 a 70 años	32,4	38,4	7,5	7,6	14,1
	71 a 74 años	35,9	42,3	5,8	4,9	11,0
	75 a 79 años	36,5	40,7	4,4	6,7	11,7
	80 años y más	38,4	39,9	4,3	4,5	13,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continúa

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

En este punto, es preciso aclarar que no se diferencia la recepción de pensión o jubilación por los aportes realizados por la actividad económica realizada de manera personal de aquella recibida como consecuencia de los aportes realizados por cónyuge u otro familiar, es decir no puede identificarse el peso diferenciado de las pensiones de viudez, alguna otra pensión de sobrevivencia y la jubilación por vejez.

Las características de los hogares en los que viven personas de 60 años y más presentan diferencias en función de la edad. Se observa una mayor incidencia de mujeres adultas mayores de 74 años y más que viven solas, lo cual se condice con una mayor proporción también de este grupo etario habitando hogares sin cónyuge ni hijos. Este sesgo marca una subpoblación con mayor vulnerabilidad que requiere de más atención desde la Seguridad Social. Tal como se expuso en cuadros anteriores, esta situación se encuentra en conjunción con una menor proporción de acceso a empleos con aportes y a un menor porcentaje de mujeres receptoras de pensiones.

Hay más mujeres mayores de 74 años que viven solas, lo cual se condice con una mayor proporción también de este grupo etario habitando hogares sin cónyuge ni hijos.

► Continuación

Según situación de pareja y presencia de menores en el hogar				Tamaño del hogar				
Hogar con cónyuge y al menos un menor de 7 años	Hogar sin cónyuge y al menos un menor de 7 años	Hogar con cónyuge sin un menor de 7 años	Hogar sin cónyuge sin un menor de 7 años	Unipersonal	Dos	Tres	Cuatro	Cinco o Más
16,4	3,3	62,1	18,1	8,5	23,1	20,6	16,9	30,8
13,6	2,4	64,3	19,7	12,9	27,8	19,9	14,5	24,9
12,0	2,4	61,7	23,8	15,6	33,5	18,8	10,4	21,8
8,0	2,3	62,4	27,3	15,7	36,2	16,5	12,7	18,8
7,6	2,4	57,3	32,6	17,4	33,3	16,9	10,8	21,6
12,5	5,7	50,1	31,7	8,8	32,9	20,5	13,7	24,2
9,9	5,3	50,1	34,7	11,8	33,9	18,0	13,5	22,8
5,7	5,1	50,5	38,7	16,3	35,9	18,0	11,5	18,2
4,6	6,5	30,8	58,0	24,8	27,0	19,2	13,4	15,6
4,3	4,5	36,5	54,7	19,2	30,9	17,9	8,6	23,3

Cuadro N° 97

Ecuador: Varones y mujeres de 60 años y más según situación laboral y percepción de jubilación o pensión. 2018

		Situación ocupacional y previsional				
		Percibe jubilación o pensión	Mayor de 65 y recibe Bono de Desarrollo Humano	Con ocupación y no está afiliado	Con ocupación y está afiliado	No participa en el mercado o está sin empleo
Varón	60 a 65 años	13,7	0,0	43,3	33,5	9,5
	66 a 70 años	26,7	2,2	43,3	19,8	7,9
	71 a 74 años	39,7	8,2	28,8	11,9	11,4
	75 a 79 años	34,5	16,8	30,1	9,1	9,5
	80 años y más	37,5	27,6	14,7	3,5	16,6
	Total	27,7	8,7	34,3	18,6	10,7
Mujer	60 a 65 años	11,4	0,0	33,9	15,7	38,9
	66 a 70 años	17,7	6,9	32,8	7,9	34,7
	71 a 74 años	22,0	25,8	22,8	4,1	25,2
	75 a 79 años	19,1	30,8	24,2	3,8	22,0
	80 años y más	26,1	41,1	9,4	0,9	22,4
	Total	18,2	17,0	26,3	7,9	30,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continúa

Cuadro N° 98

Ecuador: Afiliadas mujeres según régimen, composición porcentual y brecha de género. 2016

	Montepío	Invalidez	Vejez	Subtotal	Seguro Campesino	Riesgos del trabajo	Total*
2016	118879	36537	315021	443470	67255	14359	510721
2015	113692	31327	281121	402269	61761	14110	464030
2014	109594	27227	260580	376830	57091	13621	433921
2013	97427	18300	237502	348287	53148	13218	401435
2012	93511	16789	215012	322337	49480	12707	371817
2011	88823	15357	199703	301452	45200	11664	346652
2010	92859	18861	185813	297533	40956		338489
2009	90060	17794	170117	277971	34729		312700
2008	85666	16672	159174	261512	29969		291481
2007	86740	16197	156055	258992	26364		285356
2006	86248	15900	151566	253714	24880		278594
2005	84746	15567	148431	248744	23498		272242
2004	83362	15584	143476	242422	21966		264388
2003	86080	15629	139309	241018	21027		262045
2002	89166	15396	136320	240882	18984		259866
2001	87702	15151	128949	231802	17256		249058
2000	86081	14835	119869	220785	15720		236505
1999	85401	14655	110596	210652	13245		223897
1998	85205	14398	104584	204187	11469		215656
1997	81821	13590	97689	193100	9383		202483
1996	81186	13008	90146	184340	6737		191077
1995	78310	12084	79498	169892	5072		174964

► Continúa

► Continuación

Percepción de ingresos de seguridad social		
Bono de Desarrollo Humano	Jubilación o pensión	Sin ingresos por jubilación, pensión o Bono
0,0	13,9	86,1
2,2	28,0	69,8
8,2	40,4	51,4
16,8	35,6	47,6
27,6	37,9	34,5
8,7	28,4	62,9
0,0	11,6	88,4
6,9	17,8	75,3
25,8	22,2	51,9
30,8	19,5	49,7
41,1	26,1	32,8
17,0	18,3	64,6

La cobertura de la Seguridad Social de la población de 60 años y más es baja. El 28% de los varones y 18% de las mujeres reciben jubilación o pensión. Las mujeres tienen mayor presencia en el Bono de Desarrollo Humano, pero el 65% de ellas no percibe ningún ingreso por jubilación, pensión o Bono. Es menor la proporción de mujeres que recibe pensión o jubilación para todos los rangos etarios. Al mismo tiempo, es mayor la proporción de varones que recibiendo jubilación/pensión además trabaja de forma remunerada, también para todos los rangos etarios.

Si se acude a datos registrales se aprecia que la evolución del número de pensionistas muestra comportamientos diferenciales. La pensión de Montepío, por viudez y orfandad, si bien se incrementa, es la de menor crecimiento. La jubilación por vejez e invalidez, en cambio han crecido significativamente, al igual que el Seguro Campesino.

► Continuación

	Montepío	Invalidez	Vejez	Subtotal	Seguro Campesino	Riesgos del trabajo	Total*
1994	77207	11731	69929	158867	4237		163104
1993	75475	11474	63660	150609	3529		154138
1992	72538	10941	58731	142210	2755		144965
1991	69442	10561	54627	134630	2426		137056
1990	65472	10356	51541	127369	2242		129611
1989	63014	10020	48689	121723	2202		123925

* El total no es la suma de las partes porque una persona tener doble beneficio

Fuente: sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016

La composición de los pensionistas del Seguro de vejez, invalidez y muerte es ilustrativa de cómo se manifiesta la desigualdad de género. Las mujeres tienen fuerte presencia entre quienes perciben pensión por viudez y es notoria la brecha de género en el caso de vejez e invalidez. Si bien se observan mejoras en los grupos de menor edad, en la población de 65 años y más la brecha es muy importante, sobre todo teniendo en cuenta la mayor sobrevivencia femenina. La brecha en el caso del ingreso solo se verifica en aquella vinculada a los aportes (vejez).

La cobertura de la Seguridad Social de la población de 60 años y más es baja. El 28% de los varones y 18% de las mujeres reciben jubilación o pensión.

Cuadro Nº 99

Ecuador: Beneficio Promedio por sexo de los/as pensionistas del Seguro de Vejez Invalidez y Muerte. 2016

	Orfandad	Viudez y otros dependientes	Invalidez	Vejez	Total
Mujer	174,5	298,5	492,2	626,6	526,0
Varón	119,4	248,7	480,8	671,2	631,3
Brecha	1,46	1,20	1,02	0,93	0,83

Fuente: sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

Cuadro Nº 100

Ecuador: Composición de los/as pensionistas del Seguro de Vejez Invalidez y Muerte. 2016

	Orfandad	Viudez y otros dependientes	Invalidez	Vejez	Total
Cantidad de mujeres					
≥ 85	1085	12327	559	11272	20955
80 / 84	935	9513	453	12308	19668
75 / 79	1098	9820	555	18142	25896
70 / 74	1437	9862	792	27385	35686
65 / 69	1581	9096	1653	35301	44199
60 / 64	1782	7812	2846	26885	37014
55 / 59	1771	5878	3271	1272	11419
Menor de 55	11703	10825	3431	364	25921
Total	21392	64308	10129	132565	194837
Composición porcentual mujeres					
≥ 85	5,1	19,2	5,5	8,5	10,8
80 / 84	4,4	14,8	4,5	9,3	10,1
75 / 79	5,1	15,3	5,5	13,7	13,3
70 / 74	6,7	15,3	7,8	20,7	18,3
65 / 69	7,4	14,1	16,3	26,6	22,7
60 / 64	8,3	12,1	28,1	20,3	19,0
55 / 59	8,3	9,1	32,3	1,0	5,9
Menor de 55	54,7	16,8	33,9	0,3	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Brecha de género					
≥ 85	45,2	24,5	0,9	0,6	1,1
80 - 84	39,0	18,9	0,7	0,7	1,0
75 - 79	17,7	17,8	0,6	0,6	0,9
70 - 74	14,2	17,2	0,6	0,7	0,8
65 - 69	10,4	17,1	0,7	0,7	0,9
60 - 64	7,6	14,5	0,8	0,9	1,1
55 - 59	6,1	14,7	0,9	1,2	2,3
Menor de 55	1,3	13,2	0,9	1,3	1,9
Total	2,2	16,9	0,8	0,7	1,0

Fuente: sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016

Cuadro N° 101
Ecuador: Pensionistas del Seguro Campesino
por sexo. 2016

	Invalidez	Vejez	Total
Mujer	51	16320	16371
Varón	356	50528	50884
Brecha	0,14	0,32	0,32

Fuente: sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

En el caso del Seguro Campesino, las diferencias son notorias, la mujer casi no accede a la seguridad social.

VIII. España

Como podrá apreciarse a continuación, destacan de España en relación con los países latinoamericanos abordados, su mayor formalidad laboral y participación de las mujeres en el empleo, pero también su mayor desocupación. La diferencia más importante sin embargo sea quizás que la mayor parte de las ocupadas se encuentra cotizando a la Seguridad Social. De otra parte, tiene en común con América Latina la brecha de género en la población sin ingresos propios y la mayor proporción de mujeres trabajando a tiempo a parcial, fenómeno que como se verá está muy extendido en este país

A. Brechas de género en el ingreso al mercado de trabajo

La brecha de género en España puede observarse en la mayoría de los segmentos poblacionales en relación con la situación de actividad, ocupación e ingresos. A partir del análisis de la Encuesta de Condiciones de Vida del 2017⁴⁹, se verifica que las brechas van en aumento entre aquellos de mayor edad, niveles educativos medios y bajos, hogares en riesgo de pobreza y de condición migrante.

En relación con la población que no recibe ingresos se observa un aumento de mujeres entre los segmentos etarios mayores a 59 años, niveles educativos bajos, hogares en condición de pobreza y entre aquellas que no poseen la nacionalidad española.



⁴⁹ Si bien España cuenta con una encuesta específica de actividad y otra de salarios, se optó por utilizar los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para presentar los indicadores, pues esta encuesta incluye además de las variables específicas para el análisis del mercado de trabajo, preguntas que permiten conocer las características del hogar y la percepción de ingresos por jubilaciones y pensiones. Los datos de empleo se refieren a la situación en diciembre. Los valores de tasa de paro son superiores en ambos sexos a los publicados por la encuesta de población activa, pero la brecha es similar. El objetivo de este apartado es presentar un análisis incorporando variables vinculadas al cuidado y por ello se consideró pertinente esta encuesta. Un análisis de los indicadores específicos del mercado sin incorporar estas variables debería hacerse con la encuesta de actividad

Cuadro Nº 102
 España: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso.⁵⁰
 Mujeres y brecha de género. 2017

	Tasas de participación			Personas sin ingresos propios		
	Participación	Empleo	Tasa de paro*	% mujeres	% varones	
Total	56,8	42,2	25,6	8,8	4,6	
Grupo de edad	Menor de 18 años	0,4	0,2	58,3	38,7	31,4
	18 a 24 años	28,4	16,0	43,5	16,9	18,4
	25 a 39 años	85,4	66,9	21,7	7,0	4,8
	40 a 54 años	85,8	66,4	22,6	6,7	2,5
	55 a 60 años	73,8	56,4	23,6	7,0	2,5
	60 a 74 años	26,6	16,9	36,3	10,5	1,7
	75 años y más	7,1	0,3	96,0	5,2	0,1
Máximo nivel educativo	Primaria incompleta o menos	17,3	5,9	66,0	9,1	2,4
	Primario completo o medio incompleto	28,1	15,5	45,1	10,7	4,1
	Medio completo o terciario o universitario incompleto	60,8	42,0	31,0	10,8	5,6
	Terciario o universitario completo	82,6	71,6	13,4	3,2	2,4
Hogar pobre/ indigente	Hogar no pobre	57,4	46,4	19,2	6,2	2,4
	Hogar en riesgo de pobreza	54,5	26,8	50,9	18,3	13,5
Hogar en carencia material severa	No	56,6	42,8	24,5	8,5	4,3
	Sí	60,6	32,3	46,6	14,6	11,2
Nacionalidad	Nacimiento en España	55,7	41,4	25,7	7,5	3,8
	Con nacionalidad española	76,0	56,3	26,0	9,7	5,7
	Sin nacionalidad española	70,6	53,2	24,7	16,5	9,7
Grado de urbanización	Zona muy poblada	57,1	43,9	23,0	8,6	5,0
	Zona media	58,6	43,4	25,9	8,2	4,5
	Zona poco poblada	54,7	37,7	31,0	9,7	3,9

*Tasa de paro: porcentaje de personas en paro registradas o no en oficina en relación con la PEA.

► Continúa

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

⁵⁰ En la lectura del indicador de personas sin ingresos es preciso tener en cuenta que puede estar subestimada, pues la Encuesta de Condiciones de Vida consulta algunos ingresos (trabajo, percepción de jubilaciones, algunas prestaciones sociales) a cada uno de los miembros del hogar, y luego releva algunos ingresos a nivel de hogar. Estos ingresos que están a nivel de hogar no se consideran en este apartado.

► Continuación

Personas sin ingresos propios		Brecha de género			Composición porcentual	
Composición mujeres	Participación	Empleo	Desocupación	Sin ingresos		
100,0%	0,87	0,80	1,36	1,90		100,0%
9,8%	0,18	2,33	0,60	1,23		2,2%
14,5%	0,80	0,81	0,98	0,92		7,5%
17,1%	0,93	0,89	1,16	1,47		21,4%
21,7%	0,91	0,82	1,55	2,71		28,6%
6,4%	0,85	0,83	1,11	2,84		8,0%
22,7%	0,87	0,72	1,57	6,24		19,1%
7,8%	4,50	0,30	2,50	6,42		13,2%
9,9%	0,65	0,40	1,51	3,85		9,6%
19,0%	0,72	0,58	1,41	2,60		15,6%
53,8%	0,85	0,75	1,42	1,91		43,9%
10,6%	1,02	0,97	1,51	1,31		29,1%
55,9%	0,89	0,82	1,64	2,57		78,8%
44,1%	0,79	0,71	1,12	1,35		21,2%
91,7%	0,87	0,79	1,47	1,98		95,0%
8,3%	0,83	1,04	0,81	1,30		5,0%
73,4%	0,86	0,79	1,40	2,00		85,7%
4,9%	0,95	0,86	1,42	1,70		4,5%
15,0%	0,83	0,80	1,10	1,70		8,0%
51,1%	0,88	0,83	1,21	1,70		52,4%
20,6%	0,86	0,77	1,51	1,82		22,0%
28,3%	0,86	0,74	1,56	2,48		25,5%

Para los objetivos de este estudio, resulta de suma importancia analizar dimensiones que den cuenta de la composición del hogar, a fines de identificar factores asociados al cuidado y a la participación en el mercado de trabajo que puedan producir brechas de género. A partir de la encuesta de hogares, se analiza la presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia de niños de otras edades hasta 15 años, permitiendo también observar la presencia de cónyuge con o sin hijos o de adultos mayores en el hogar, evidenciando una tipología que podría atraer diferencias a la hora de evaluar sus consecuencias en brechas de género.

Al igual que en los otros casos, se selecciona aquí el grupo etario de mujeres de 25 a 54 años, observándose que las brechas aumentan entre aquellas que poseen al menos un hijo o hija, que se encuentran en pareja con hijos o hijas y que viven en tamaños de hogares mayores a cuatro personas. Tener al menos un hijo de cualquier edad implica en las mujeres brechas en relación con el empleo y la participación en el mercado de trabajo; igualmente en cuanto a la tenencia o no de ingresos propios. Los resultados evidencian que el cuidado familiar por parte de la mujer trae consecuencias directas sobre sus posibilidades laborales y de desarrollo.

Cuadro Nº 103
España: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años.
Mujeres y brecha de género. 2017

		Tasas de participación			Personas sin ingresos propios	
		Participación	Empleo	Desocupación	% mujeres	% varones
	Total	85,6	66,6	22,2	6,8	3,4
Condición de madre o padre	No tiene	87,9	69,0	21,5	5,8	5,0
	Tiene uno o una mayor de 6 años	84,2	64,3	23,6	5,6	1,9
	Tiene dos mayores de 6 años	83,4	63,7	23,6	7,6	1,0
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	79,3	63,8	19,6	12,0	1,5
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	85,6	67,0	21,8	8,0	2,2
Tipo de hogar	Solo personas adultas en edad central	86,6	69,4	19,8	5,9	3,2
	Personas adultas mayores y en edad central	81,1	55,9	31,0	6,9	7,5
	Con al menos un niño o niña de 6 años	87,5	67,9	22,4	7,6	2,2
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	67,3	46,2	31,4	13,2	0,8
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	86,2	67,6	21,5	7,1	1,7
Situación de pareja e hijos	En pareja con hijos o hijas	82,9	64,4	22,3	8,4	1,7
	Sin pareja con hijos o hijas	91,6	68,7	25,0	2,1	0,0
	En pareja sin hijos o hijas	90,3	75,1	16,8	6,6	2,5
	Sin pareja sin hijos o hijas	86,3	65,0	24,7	5,3	6,0
Tamaño del hogar	Unipersonal	96,4	84,0	12,9	3,0	2,0
	Dos	90,0	72,3	19,6	5,4	4,7
	Tres o cuatro	84,3	64,5	23,5	6,9	3,1
	Cinco o más	77,4	55,9	27,7	11,5	4,6
Estado civil	En pareja	84,6	66,8	21,1	8,0	1,9
	Separación, divorcio o viudez	91,1	67,7	25,7	1,7	6,6
	Soltero/a	87,8	66,6	24,2	5,0	5,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

► Continúa

► Continuación

Personas sin ingresos propios		Brecha de género			Composición porcentual	
Composición mujeres	Participación	Empleo	Desocupación	Sin ingresos		
100,0%	0,92	0,85	1,36	1,98		100,0%
32,6%	0,98	0,98	1,00	1,16		38,2%
14,0%	0,87	0,76	1,84	2,98		17,1%
21,2%	0,86	0,72	2,54	7,93		19,0%
5,9%	0,82	0,78	1,29	8,07		3,3%
26,3%	0,88	0,77	2,00	3,72		22,4%
37,3%	0,93	0,88	1,28	1,88		42,9%
12,1%	0,96	0,97	0,98	0,92		12,0%
24,4%	0,90	0,78	1,99	3,39		21,8%
4,1%	0,69	0,58	1,75	17,49		2,1%
22,1%	0,89	0,78	2,11	4,10		21,1%
64,5%	0,85	0,74	2,08	4,80		52,5%
2,8%	0,94	0,92	1,08	0,00		9,3%
14,8%	0,93	0,88	1,46	2,66		15,3%
17,8%	0,99	1,01	0,95	0,88		22,9%
3,1%	1,00	1,03	0,82	1,51		7,1%
16,8%	0,98	0,95	1,16	1,15		21,3%
61,7%	0,90	0,81	1,56	2,23		60,6%
18,5%	0,85	0,80	1,19	2,48		11,0%
80,7%	0,87	0,77	1,93	4,20		68,8%
1,9%	0,97	0,91	1,20	0,26		7,8%
17,0%	0,99	1,03	0,90	0,87		23,1%

B. Las características de la ocupación

Si el análisis se centra en las categorías ocupacionales y en sus diferencias entre varones y mujeres, se observa una mayor incidencia de éstas en la actividad asalariada de tiempo parcial y con cargas horarias menores a 40 horas semanales. A su vez, las brechas en el ingreso aumentan

entre los trabajadores por cuenta propia de tiempo completo, aquellos con salario cotizante y los que presentan trabajos de menor carga horaria.

Cuadro Nº 104
España: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017

		Composición porcentual		Brecha de género en el ingreso	
		Varones	Mujeres	Media	Mediana
Total		100,0	100,0	0,80	0,78
Actividad principal en diciembre	Asalariado/a (tiempo completo)	74,7	68,2	0,87	0,87
	Asalariado/a (tiempo parcial)	6,3	20,4	0,82	0,84
	Cuenta propia (tiempo completo)	18,2	10,0	0,79	0,83
	Cuenta propia (tiempo parcial)	0,9	1,4	1,02	0,72
Ocupación y aportantes	Con salario cotizante	78,0	84,0	0,80	0,77
	Cuenta propia independiente o cooperativa cotizante	0,6	0,6	0,60	0,68
	Sin cotización	21,3	14,7	0,75	0,77
	No hay información de cotización*	0,2	0,7	0,95	1,31
Rango de horas trabajadas	Menos de 30 horas	3,1	13,6	0,95	1,01
	30 a 39 horas	10,7	21,2	0,81	0,78
	Más de 40	72,9	52,7	0,85	0,84
	Sin información horas	13,3	12,6	0,76	0,67

* La cotización se refiere a si cotizó durante 2016. El Ingreso se refiere al total anual percibido en el año.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017

Al analizar las diferencias al interior de las mujeres, se aprecia una mayor proporción de empleos de menor categoría entre aquellas que poseen niveles educativos bajos o medios, aquellas que pertenecen a hogares en riesgo de pobreza, las de nacionalidad extranjera y las residentes en zonas menos pobladas del país. Dichas diferencias repercuten en la obtención de trabajos de tiempo parcial asalariado o trabajadoras por cuenta propia, aumentando la proporción de estas entre quienes teniendo ocupación no cotizaron al sistema de Seguridad Social.



Hay mayor proporción de empleos de menor categoría entre mujeres que poseen niveles educativos bajos o medios, que pertenecen a hogares en riesgo de pobreza, que tienen nacionalidad extranjera y que residen en zonas menos pobladas del país.

Cuadro Nº 105
España: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2017

		Máximo nivel educativo alcanzado			
		Primaria incompleta o menos	Primario completo o medio incompleto	Medio completo o terciario o universitario incompleto	Terciario o universitario completo
Actividad principal en diciembre	Asalariado/a (tiempo completo)	41,1	53,3	62,5	75,7
	Asalariado/a (tiempo parcial)	44,2	33,4	26,3	13,0
	Cuenta propia (tiempo completo)	12,8	11,7	10,0	9,8
	Cuenta propia (tiempo parcial)	1,9	1,6	1,2	1,6
Ocupación y aportantes	Con salario cotizante	73,0	74,5	83,7	85,7
	Cuenta propia independiente o cooperativa cotizante	0,5	0,1	0,5	0,8
	Sin cotización	25,5	24,7	14,7	13,3
	No hay información de aporte	0,9	0,7	1,2	0,2
Tipo de aportante al Sistema de Seguridad Social	Cotizante a cargo de empresa	72,7	70,9	79,6	77,4
	Cotizante otros	0,8	3,7	4,5	9,1
	No cotizante	25,5	24,7	14,7	13,3
	Sin información de cotización	0,9	0,7	1,2	0,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

► Continúa

Se ha avanzado en la paridad de género en la duración de la vida laboral, no obstante, aún hay una brecha de casi 5 años y en los últimos años.

En otras palabras, del cuadro anterior se infiere que mejoran las perspectivas laborales y previsionales para aquellas mujeres que poseen un nivel educativo medio o alto, aquellas que se encuentran en hogares sin riesgo de pobreza, nacidas en el país, o en otro país con nacionalidad española y por último aquellas que se encuentran en zonas pobladas de media a alta proporción. La heterogeneidad de situaciones entre mujeres requiere que las políticas de empleo contemplen en su diseño las características de la población atendida.

Como una forma adicional de analizar las desigualdades del mercado laboral que tienen más incidencia en las trayectorias previsionales, se presentan algunos indicadores provenientes de otras estadísticas. La estimación de EUROSTAT de duración de la vida laboral, que utiliza para su construcción la estimación de la esperanza de vida y las tasas de actividad, muestra que se ha avanzado en la paridad de género en la duración de la vida laboral, no obstante, aún hay una brecha de casi 5 años y en los últimos años se ha estancado esta reducción.

► Continuación

Hogar pobre/indigente		Nacionalidad			Grado de urbanización		
Hogar no pobre	Hogar en riesgo de pobreza	Nacimiento en España	Con nacionalidad española	Sin nacionalidad española	Zona muy poblada	Zona media	Zona poco poblada
72,1	43,0	69,8	62,5	58,0	69,4	69,2	64,3
17,0	41,8	18,9	26,6	28,8	20,2	21,6	19,5
9,6	12,9	10,1	9,0	10,4	8,8	8,4	14,7
1,3	2,3	1,2	1,9	2,9	1,6	0,9	1,5
85,7	73,2	85,5	83,6	72,0	85,3	85,9	79,0
0,6	0,8	0,7	1,0	0,0	0,7	0,3	0,7
13,4	23,4	13,5	13,9	25,2	13,3	12,8	20,0
0,4	2,6	0,4	1,5	2,7	0,7	1,0	0,2
78,8	72,2	78,8	80,1	69,7	78,3	80,4	74,7
7,5	1,8	7,4	4,6	2,4	7,7	5,9	5,0
13,4	23,4	13,5	13,9	25,2	13,3	12,8	20,0
0,4	2,6	0,4	1,5	2,7	0,7	1,0	0,2

Cuadro N° 106
 España: Duración de la vida laboral (en años) por sexo.
 2000 / 2015

	Varones	Mujeres	Total	Brecha de género
2000	37,1	24,2	30,8	0,65
2001	36,8	23,5	30,3	0,64
2002	36,9	24,9	31,1	0,67
2003	37,2	25,7	31,6	0,69
2004	37,3	26,5	32,0	0,71
2005	37,9	27,4	32,8	0,72
2006	38,0	28,3	33,3	0,74
2007	38,1	29,0	33,7	0,76
2008	38,3	29,8	34,2	0,78
2009	37,8	30,5	34,3	0,81
2010	37,6	31,1	34,5	0,83
2011	37,4	31,6	34,6	0,84
2012	37,3	32,1	34,8	0,86
2013	37,2	32,3	34,8	0,87
2014	37,1	32,3	34,8	0,87
2015	37,2	32,5	35,0	0,87



⁵¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duración_de_la_vida_laboral_-_estadísticas#Context

Con respecto a las diferencias en el ingreso, el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se excluyen los trabajadores del sector público adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado. La cobertura sectorial de la EAES se extiende a la industria, la construcción y los servicios, excepto el servicio doméstico. Todos los indicadores publicados muestran la existencia de brechas de género en el ingreso. Los datos pueden compararse por hora, pero también permiten analizar el ingreso medio anual. Los datos disponibles muestran que la brecha está presente en todas las categorías, y se incrementa cuando se comparan los datos anuales. En el salario por hora normal de trabajo, la brecha se ha mantenido en los últimos años. En la ganancia media anual se presenta el total de la ocupación y algunas ocupaciones seleccionadas. Es interesante destacar que en aquellas ramas muy feminizadas, como educación y salud, la brecha persiste.

Las diferencias no se explican exclusivamente por la mayor presencia de mujeres en ocupaciones de jornada reducida, pues cuando se compara quienes trabajan en jornada completa, también se verifican diferencias, es decir desigualdades, y escasos avances en la estructura según nivel de ingreso.

Cuando se analizan las diferencias según edad, se observa que las mujeres mayores de 45 años son las que se ven más afectadas por las brechas, y las mismas se incrementan con la edad. Es interesante destacar que cuando se miran estadísticas laborales, la mayor presencia femenina se verifica en aquellas categorías que presentan mayores desventajas. Es el caso del porcentaje de asalariados con ganancia baja, aquí sí las mujeres superan largamente el 50%. Si bien hubo avances en la cobertura de la Seguridad social, la persistencia de la desigualdad de género en la trayectoria laboral no puede ser ignorada en políticas previsionales de base contributiva.

Cuadro Nº 107

España: Ganancia por hora y ganancia media anual: brecha de género (porcentaje del ingreso de la mujer con relación al varón), Años 2010 / 2016

		2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Por hora normal de trabajo	Total	85,3	86,0	85,6	83,2	82,8	83,7	85,1
	Duración indefinida	83,9	84,5	83,8	81,5	81,2	81,9	82,8
	Duración determinada	96,3	99,2	99,0	96,9	95,0	96,7	98,2
	Industria	82,6	82,6	82,4	79,8	78,7	78,2	80,2
	Construcción	99,8	98,1	104,5	97,4	101,5	99,4	99,5
	Servicios	85,2	86,2	85,6	83,4	82,4	83,0	83,2
Ganancia media anual	Total	77,7	77,1	76,7	76,0	76,1	77,0	77,5
	A. Directoras y gerentes	80,7	81,2	80,7	81,7	83,9	83,4	80,4
	B. Técnicas y profesionales científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza	84,8	87,9	86,6	85,2	84,4	86,7	85,7
	H. Trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de personas	77,1	76,1	74,9	78,7	78,7	76,9	78,0
	L. Trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, excepto operadoras de instalaciones y máquinas	70,8	71,8	71,1	69,1	69,6	71,0	72,5
	O. Trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)	71,9	68,4	68,9	70,0	69,3	70,0	69,5

Fuente: en base a Instituto de la Mujer para Igualdad de Oportunidades.

Cuadro Nº 108

España: Composición de la ganancia respecto al Salario Mínimo interprofesional según duración de la jornada, brecha salarial por hora según grupos de edad y porcentaje de asalariadas dentro del grupo de ganancias bajas

Composición por sexo según su ganancia respecto al Salario mínimo Interprofesional							
	2016		2014		2012		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
De 0 a 1 SMI	17,8	7,8	18,6	7,8	17,4	7,5	
De 1 a 2 SMI	37,7	29,0	36,4	28,2	38,6	28,1	
De 2 a 3 SMI	22,6	29,7	23,6	29,7	23,6	29,9	
De 3 a 4 SMI	11,5	14,9	11,1	15,6	10,8	15,6	
De 4 a 5 SMI	5,5	8,8	5,4	8,6	4,9	8,5	
De 5 a 6 SMI	2,2	4,0	2,4	4,2	2,1	4,2	
De 6 a 7 SMI	1,3	2,4	1,3	2,5	1,2	2,6	
Jornada a tiempo completo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
De 0 a 1 SMI	2,6	0,7	0,3	0,2	2,5	0,8	
De 1 a 2 SMI	35,8	27,8	35,0	26,9	38,1	27,1	
De 2 a 3 SMI	30,4	33,1	32,6	33,4	31,1	33,1	
De 3 a 4 SMI	16,2	17,0	16,4	17,9	14,7	17,5	
De 4 a 5 SMI	8,0	10,1	8,1	10,0	6,9	9,7	
De 5 a 6 SMI	3,2	4,6	3,5	4,9	3,0	4,8	
De 6 a 7 SMI	1,8	2,8	2,0	2,9	1,7	3,0	
Brecha salarial por hora							
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Menos de 25 años	10,3	10,3	5,7	7,3	8,3	5,9	4,8
De 25 a 34 años	7,7	7,7	6,6	9,9	11,8	10,4	8,7
De 35 a 44 años	10,4	10,4	11,5	15,9	15,9	15,4	13,1
De 45 a 54 años	16,7	16,7	19,0	19,6	20,5	19,6	18,8
De 55 a 64 años	22,7	22,7	21,1	23,0	24,2	22,9	23,7
65 y más años	48,6	48,6	45,3	43,5	48,9	51,9	45,1
Proporción de mujeres en el total de personas asalariadas con ganancia baja							
Total	64.2	65.5	63.8	64.4	64.9	64.1	66.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

C. Brechas de género en el acceso y en el aporte a los sistemas de pensiones

A diferencia del promedio de América Latina, entre quienes tienen empleo en España, hay mayor presencia de mujeres cotizantes, pero lo hacen en mayor medida en puestos de menos de 40 horas semanales en relación con los varones, quienes son significativamente más en empleos de 40 horas semanales o más. En todos los tramos está presente la brecha de género en el ingreso.

Cuadro Nº 109

España: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación a la seguridad social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017

	Sexo		Brecha de género en el ingreso		
	Hombre	Mujer	Media	Mediana	
Cotizante	Menos de 30 horas	2,8	11,8	0,95	1,04
	30 a 39 horas	9,9	19,8	0,81	0,80
	Más de 40	58,9	45,0	0,85	0,84
	Sin información horas	8,3	9,3	0,75	0,68
	Total	79,8	85,9	0,80	0,77
No cotizante	Menos de 30 horas	0,3	1,8	0,77	0,73
	30 a 39 horas	0,9	1,6	0,66	0,44
	Más de 40	14,4	8,0	0,78	0,78
	Sin información horas	4,6	2,8	0,82	0,74
	Total	20,2	14,1	0,74	0,77
Total	Menos de 30 horas	3,1	13,6	0,93	1,01
	30 a 39 horas	10,7	21,4	0,81	0,78
	Más de 40	73,3	53,0	0,85	0,84
	Sin información horas	12,9	12,0	0,76	0,68
	Total	100,0	100,0	0,79	0,77

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

Cuadro Nº 110

España: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2017

	Grupo de edad						
	18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	61 a 74 años	75 años y más	
Varón	Percibe jubilación o pensión	3,3	1,8	4,9	11,4	66,4	98,3
	Con ocupación y percibe jubilación	0,9	2,1	3,0	4,3	4,0	0,7
	Con ocupación y no cotiza	1,9	11,1	16,9	16,8	6,6	0,1
	Con ocupación y cotizó	16,7	61,5	60,7	47,2	12,8	0,1
	No participa en el mercado o está sin empleo	63,1	23,5	14,6	20,3	10,3	0,7
	Menor de 18 con empleo	14,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	3,9	2,2	4,2	8,8	46,5	81,2
	Con ocupación y percibe jubilación	0,8	1,4	2,7	4,2	2,5	0,1
	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	2,0	7,7	9,4	7,5	3,3	0,1
	Con ocupación y está afiliado cotizando	12,1	57,6	54,1	44,7	11,1	0,1
	No participa en el mercado o está sin empleo	66,5	31,1	29,5	34,8	36,6	18,5
	Menor de 18 con empleo	14,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

Al observar la población de 18 años y más, distinguiendo entre quienes reciben jubilación o pensión, quienes están ocupados y aportan o no aportan y quienes están fuera del mercado laboral o sin empleo, se percibe mayor proporción de varones en edad activa que están ocupados y cotizan, a la vez que una mayor proporción de población adulta femenina que no participa en el mercado laboral o se encuentra sin empleo.

La cotización antes de los 24 años es baja, tanto en varones como en mujeres. En el caso de las mujeres los valores más altos se verifican entre aquellas que tienen 25 a 54 años. En este grupo la proporción de cotizantes es ligeramente más alta entre los varones.

Cuadro N° 111

España: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017

		Grupo de edad					
		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	61 a 74 años	75 años y más
Varón	Cotizó	23,7	69,0	66,4	54,4	18,7	0,3
	No cotizó	75,5	30,4	33,3	45,2	81,0	99,6
	Sin información de cotización	0,8	0,6	0,3	0,4	0,3	0,1
Mujer	Cotizó	21,6	64,9	60,9	51,3	14,2	0,1
	No cotizante	77,7	34,3	38,7	48,0	85,5	99,6
	Sin información de cotización	0,8	0,8	0,4	0,7	0,3	0,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

Si se acude a datos registrales, se aprecia que en septiembre de 2018 cerca de 18,9 millones de personas tenían afiliación con alta laboral, el 46% de este grupo son mujeres. Observando los datos desde 2007 se observa una mejora de la participación femenina, sobre todo por mayor pre-

sencia de mujeres de 25 años y más. Llama especialmente la atención el crecimiento de la participación femenina en el grupo de 55 años y más, que se ha incrementado casi 10 puntos.

Cuadro N° 112

España: Trabajadores/as con afiliación en alta laboral, según sexo y edad. 2007-2018

	Cantidad de mujeres (miles)					Sin datos	Porcentaje				
	Total	16 / 19	20 / 24	25 / 54	55 y más		Total	16 / 19	20 / 24	25 / 54	55 y más
2007	7.973,7	128,3	657,4	6.388,8	798,0	1,2	41,6	35,8	44,6	42,3	35,8
2008	8.121,2	113,0	618,7	6.535,2	853,6	0,7	42,7	37,9	45,9	43,4	37,0
2009	7.895,2	76,5	523,2	6.390,2	905,0	0,4	44,1	39,7	47,7	44,6	39,1
2010	7.871,9	60,5	471,6	6.375,2	964,4	0,2	44,8	40,5	47,9	45,2	40,9
2011	7.854,5	49,6	430,1	6.359,4	1.015,3	0,1	45,3	41,1	47,9	45,7	42,3
2012	7.704,6	36,9	373,8	6.242,9	1.050,9	0,1	46,0	41,5	48,1	46,4	43,4
2013	7.506,9	29,7	330,3	6.097,9	1.048,9	0,1	46,3	41,6	47,8	46,7	43,6
2014	7.638,7	31,8	336,1	6.162,2	1.108,5	0,1	46,3	41,1	47,4	46,7	44,3
2015	7.863,5	36,7	350,1	6.289,5	1.187,1	0,0	46,2	40,6	46,7	46,5	44,7
2016	8.097,1	42,6	368,3	6.417,5	1.268,5	0,0	46,2	40,8	46,4	46,5	45,0
2017	8.368,9	50,2	390,6	6.570,5	1.357,5	0,1	46,2	40,3	45,9	46,4	45,2
2018 sep	8.768,7	57,7	408,7	6.808,2	1.494,1	0,1	46,3	39,9	45,2	46,6	45,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.⁵²

⁵² <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/bel/AFI/index.htm>



En el año 2012, las mujeres tienen mayor presencia en el régimen general, y es donde más ha crecido el número de mujeres en términos absolutos, pero aún no hay paridad. Las mujeres representan un 35% entre quienes tienen afiliación como autónomos, si bien se ha incrementado desde 2000, el crecimiento ha sido menor. El régimen de empleadas del hogar, como es de esperar, tiene mayoría de mujeres. El número de afiliadas tuvo un importante crecimiento desde 2000 a 2013, el ritmo disminuye notablemente a partir de ese año.

Las estadísticas de afiliación permiten conocer la cantidad de personas con alta y con baja laboral según régimen y sexo. No presentan información sobre cotización efectiva ni sobre el monto de la contribución. No obstante, las estadísticas de contratos registrados permiten llamar la atención sobre la desigualdad de género en la composición de estos según duración de la jornada. En el año 2017 las mujeres representan el 44% del total de contratos, pero el porcentaje se incrementa a 58% dentro de quienes tienen empleo a tiempo parcial. Desde el año 2000 a 2017 se observa un cambio en la composición de los contratos femeninos, incrementándose en casi 20 puntos la presencia de mujeres con empleo a tiempo parcial.

Cuadro Nº 113
España: Trabajadores/as con afiliación en alta laboral, según sexo y régimen. 2007-2010

		2013	2012	2011	2010	2005	2000
% Mujeres	Total	46,27	46,03	45,33	44,77	40,53	37,21
	Régimen General	47,83	47,85	47,13	46,41	41,17	37,85
	R.E. Minería del Carbón	6,87	6,08	6,05	5,91	4,17	2,64
	R.E. Agrario	43,64	43,61	44,57	45,75	45,31	41,86
	R.E. del Mar	14,55	14,72	14,95	15,00	15,35	13,41
	R.E. Empleadas de Hogar	94,86	94,29	93,11	93,14	92,90	93,93
	R.E. Trabajadoras Autónomas	34,63	34,35	34,05	33,71	31,59	30,03
Mujeres (en miles)	Total	7.541,1	7.704,6	7.854,5	7.871,9	7.228,9	5.604,8
	Régimen General	5.752,7	5.965,3	6.152,3	6.159,8	5.552,9	4.203,4
	R.E. Minería del Carbón	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5
	R.E. Agrario	328,8	353,3	365,5	374,6	472,9	477,1
	R.E. del Mar	9,0	9,1	9,4	9,7	11,2	10,6
	R.E. Empleadas de Hogar	401,2	330,2	275,1	273,0	264,5	141,9
	R.E. Trabajadoras Autónomas	1.049,1	1.046,3	1.051,8	1.053,8	927,1	771,3
		2017	2016	2015	2014		
% Mujeres	Total	46,21	46,26	46,23	46,33		
	Régimen General						
	Régimen General	47,68	47,77	47,76	47,93		
	Sistema Especial Agrario	41,23	41,74	42,23	42,57		
	Sistema Especial Empleadas Hogar	95,22	95,03	94,92	94,82		
	Régimen Especial de la Minería del Carbón	7,55	7,59	6,95	6,63		
	Régimen Especial de Trabajadoras del Mar	15,20	14,89	14,50	14,49		
Régimen Especial de Trabajadoras Autónomas	35,31	35,21	35,11	34,96			
Mujeres (en miles)	Total	8.420	8.142	7.900	7.670,9		
	Régimen General						
	Régimen General	6.552	6.283	6.056	5.852,7		
	Sistema Especial Agrario	320	319	319	321,2		
	Sistema Especial Empleadas Hogar	404	408	408	405,6		
	Régimen Especial de la Minería del Carbón	0	0	0	0,3		
	Régimen Especial de Trabajadoras del Mar	10	10	9	8,9		
Régimen Especial de Trabajadoras Autónomas	1.134	1.122	1.108	1.082,2			

Fuente: en base a Instituto de la Mujer para Igualdad de Oportunidades.

Cuadro Nº 114
España: cantidad de contratos registrados por mujeres y porcentaje del total, según la duración de la jornada. 2000 / 2017

		2017	2016	2015	2014	2013	2012
% Mujeres	Total	43,87	43,86	43,55	43,64	44,51	47,07
	Duración indefinida	45,60	46,25	46,62	47,34	48,75	58,68
	Tiempo completo	36,79	37,61	38,00	38,54	39,90	47,99
	Tiempo parcial	58,03	57,98	58,25	58,74	59,62	71,09
	Duración temporal	43,70	43,64	43,28	43,32	44,16	45,77
	Tiempo completo	35,71	35,59	35,46	35,64	36,62	38,30
	Tiempo parcial	58,54	58,34	57,82	57,77	58,34	60,45
Mujeres	Total	9.433.389	8.763.651	8.090.163	7.300.501	6.584.155	6.703.065
	Duración indefinida	879.661	792.366	703.510	639.240	553.328	840.900
	Tiempo completo	415.361	371.186	329.394	293.638	249.628	369.313
	Tiempo parcial	464.300	421.180	374.116	345.602	303.700	471.587
	Duración temporal	8.553.728	7.971.285	7.386.653	6.661.261	6.030.827	5.862.165
	Tiempo completo	4.541.485	4.201.767	3.935.349	3.578.434	3.266.692	3.250.972
	Tiempo parcial	4.012.243	3.769.518	3.451.304	3.082.827	2.764.135	2.611.193
Composición porcentual mujeres	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Duración indefinida	9,32	9,04	8,70	8,76	8,40	12,55
	Tiempo completo	4,40	4,24	4,07	4,02	3,79	5,51
	Tiempo parcial	4,92	4,81	4,62	4,73	4,61	7,04
	Duración temporal	90,68	90,96	91,30	91,24	91,60	87,45
	Tiempo completo	48,14	47,95	48,64	49,02	49,61	48,50
	Tiempo parcial	42,53	43,01	42,66	42,23	41,98	38,96

Fuente: en base a Instituto de la Mujer para Igualdad de Oportunidades.⁵³

► Continúa

Cuadro Nº 115
España: Características de la población adulta mayor. Varones y mujeres de 65 años y más. 2017

		Tipo de hogar				
		Solo personas adultas mayores	Personas adultas mayores y en edad central	Con al menos un niño o niña de 6 años	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14
Varón	66 a 70 años	58,1	37,4	3,0	0,0	1,4
	71 a 74 años	71,9	25,1	1,6	0,0	1,4
	75 a 79 años	71,5	24,7	1,5	0,0	2,3
	80 años y más	74,0	23,4	0,5	0,0	2,1
Mujer	66 a 70 años	63,5	31,0	2,8	0,3	2,4
	71 a 74 años	68,6	26,1	2,5	0,0	2,8
	75 a 79 años	67,1	28,9	1,3	0,1	2,6
	80 años y más	68,0	29,1	0,7	0,1	2,1

Fuente: sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

► Continúa

⁵³ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras>

► Continuación

2010	2008	2005	2000
45,81	47,09	44,68	42,27
45,73	47,06	45,27	41,35
37,61	39,91	38,37	35,88
59,75	63,98	63,86	60,44
45,82	47,09	44,62	42,35
38,96	40,58	38,23	37,78
62,79	66,53	65,87	62,92
6.604.411	7.816.800	7.669.736	5.844.961
561.723	895.276	698.436	499.654
292.300	533.737	431.670	336.987
269.423	361.539	266.766	162.667
6.042.688	6.921.524	6.971.300	5.345.307
3.659.135	4.468.948	4.591.974	3.901.554
2.383.553	2.452.576	2.379.326	1.443.753
100,00	100,00	100,00	100,00
8,51	11,45	9,11	8,55
4,43	6,83	5,63	5,77
4,08	4,63	3,48	2,78
91,49	88,55	90,89	91,45
55,40	57,17	59,87	66,75
36,09	31,38	31,02	24,70

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

Al igual que en los otros casos estudiados, se identificaron algunas características relevantes de los hogares con personas mayores. En este sentido, se observa una mayor incidencia de mujeres mayores de entre 75 y más años que viven solas en hogares unipersonales, este sesgo marca una subpoblación con vulnerabilidad que requiere de más atención desde la Seguridad Social. También se observa mayor población mayor femenina en hogares sin pareja, pero con hijos o hijas en comparación con los varones.

Las mujeres mayores de entre 75 y más años que viven solas, constituyen una subpoblación con vulnerabilidad que requiere de más atención desde la Seguridad Social.

► Continuación

Situación de pareja e hijos				Tamaño del hogar			
En pareja con hijos o hijas	Sin pareja con hijos o hijas	En pareja sin hijos o hijas	Sin pareja sin hijos o hijas	Unipersonal	Dos	Tres o cuatro	Cinco o más
33,8	2,2	44,5	19,5	15,9	45,4	33,9	4,8
21,9	3,5	56,2	18,4	14,4	59,3	22,6	3,7
21,0	4,3	55,3	19,3	14,8	58,8	22,2	4,1
14,1	10,1	47,5	28,4	23,5	52,8	18,5	5,2
22,5	11,5	42,3	23,7	18,6	51,0	26,1	4,3
14,1	14,9	47,6	23,4	19,8	56,3	17,6	6,3
13,6	15,7	33,8	36,9	30,6	48,0	16,9	4,5
5,3	25,1	18,3	51,3	42,6	36,1	16,5	4,7

Cuadro N° 116
España: Varones y mujeres de 65 y más, percepción de jubilación o pensión

		Situación previsional e ingreso de pensión				
		No recibe ninguna pensión	Recibe jubilación	Recibe sobrevivencia	Recibe jubilación y sobrevivencia	Recibe pensión por invalidez, enfermedad
Varón	66 a 70 años	14,0	80,2	0,3	1,0	4,4
	71 a 74 años	0,9	95,7	0,5	2,5	0,3
	75 a 79 años	0,7	96,6	0,1	2,5	0,0
	80 años y más	1,1	90,0	0,3	8,5	0,0
Mujer	66 a 70 años	40,9	40,4	11,4	5,6	1,7
	71 a 74 años	34,7	41,1	15,5	8,4	0,2
	75 a 79 años	24,6	35,9	25,0	14,4	0,0
	80 años y más	15,6	21,1	39,6	23,8	0,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

Al observar la situación previsional e ingreso de pensión, se observa una mayor proporción de varones adultos que reciben jubilación, mientras que la población femenina presenta mayor proporción entre los que no reciben ningún tipo de pensión, y entre las que reciben sobrevivencia solamente o sobrevivencia junto con jubilación.

Cuadro N° 117
España: Situación ocupacional y percepción de jubilación o pensión. 2017

		Situación de jubilación y afiliación				
		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y percibe jubilación	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	Con ocupación y está afiliado cotizando	No participa en el mercado o está sin empleo
Varón	66 a 70 años	81,7	4,3	4,1	4,9	5,0
	71 a 74 años	98,1	0,9	0,5	2,0	0,5
	75 a 79 años	98,3	1,1	0,2	0,3	0,4
	80 años y más	98,3	0,5	0,2	0,0	0,9
Mujer	66 a 70 años	56,7	2,3	2,5	4,8	33,6
	71 a 74 años	64,8	0,5	0,6	0,0	34,2
	75 a 79 años	75,3	0,1	0,3	0,2	24,2
	80 años y más	68,0	0,2	0,0	0,0	15,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

En relación con la situación ocupacional, de afiliación y la jubilación o pensión, se observa que los varones se destacan entre los que perciben jubilación o pensión, mientras que las mujeres mayores entre las que no participan en el mercado o están sin empleo.

Hay una mayor proporción de varones adultos que reciben jubilación, mientras que **la población femenina presenta mayor proporción entre los que no reciben ningún tipo de pensión.**

Cuadro N° 118
Uruguay: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso.
Mujeres y brecha de género. 2017

		Tasas		
		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Total		57,1	51,7	9,5
Grupos de Edad	Menor de 18 años	10,7	5,8	45,5
	18 a 24 años	57,1	40,2	29,6
	25 a 39 años	82,2	75,1	8,7
	40 a 54 años	80,2	76,1	5,1
	55 a 60 años	63,1	61,0	3,2
	60 a 74	22,7	22,0	2,9
	75 años y más	3,1	3,1	1,2
Máximo nivel educativo	Primario incompleto	20,2	18,4	8,7
	Primario completo o medio incompleto	53,2	46,7	12,2
	Medio completo o terciario o incompleto	68,1	62,8	7,7
	Terciario completo	86,2	83,6	3,0
Situación de pobreza en el hogar	Pobre	55,7	38,5	30,9
	No pobre	57,2	52,6	8,1
Localización	Montevideo	60,4	54,8	9,3
	Localidades 5.000 habitantes o más	56,3	50,6	10,1
	Localidades de menos de 5.000 habitantes y zona rural	50,4	46,2	8,4
Identificación de etnia o raza	Negra o Afro	60,5	52,2	13,8
	Indígena	64,3	57,8	10,0
	Blanca u otra	56,4	51,3	9,0
Estado civil⁵⁴	Soltero/a	47,9	42,9	10,4
	En pareja (concubinato o matrimonio)	55,5	53,5	3,5
	Divorcio, separación o viudez	60,8	58,8	3,3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

► Continúa

IX. Uruguay

Uruguay es un país pionero en la instalación de un sistema de Seguridad Social, no solo en relación con el resto de los países de Iberoamérica sino en el mundo, tal como se verá en el capítulo siguiente. Esta trayectoria ha influido en la madurez de su sistema previsional y en una importante cultura previsional de la ciudadanía, que se suma a esfuerzos por la formalización de diversos sectores del empleo en los últimos años, dando lugar a las cifras positivas que se muestran a continuación. No obstante, existen aún brechas de género.

A. Brechas de género en el acceso al mercado de trabajo

Cuando se analizan los indicadores de participación laboral y de percepción de ingresos propios, las brechas de género están presentes en prácticamente todos los grupos de mujeres, con excepción de aquellas que finalizaron estudios terciarios o universitarios, mientras que se incrementan en quienes no han accedido al nivel medio.

El grupo de mujeres de 40 a 60 años es el que presenta mayores brechas de género en la percepción de ingresos propios. De otra parte, como suele suceder, las mujeres de los hogares en situación de pobreza encuentran más dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, lo mismo ocurre en el ámbito rural.

⁵⁴ Se consigna estado civil, cuando hay convivencia con la pareja, se consigna en pareja, sin importar el estado civil declarado.

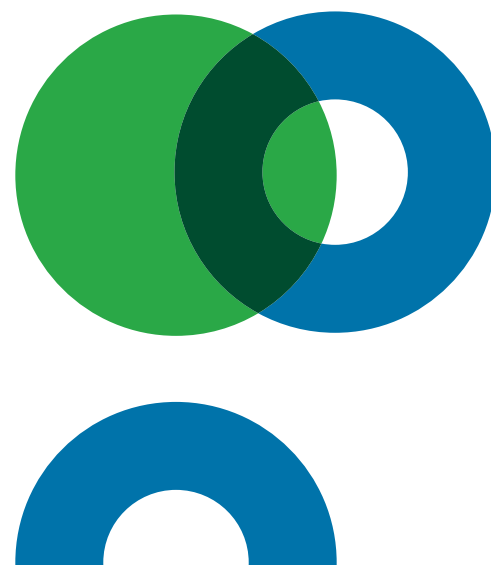
► Continuación

Personas sin ingresos propios			Composición porcentual total mujeres	Brecha de género			
Mujeres	Varones	Composición porcentual mujeres		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Personas sin ingresos propios
19,7	13,1	100,0	100,0	0,77	0,74	1,44	1,50
76,0	73,6	22,6	5,9	0,63	0,47	1,68	1,03
39,4	33,3	25,3	12,6	0,77	0,68	1,44	1,18
11,3	6,0	13,7	24,0	0,86	0,83	1,59	1,89
13,7	3,4	17,8	25,7	0,85	0,83	1,66	3,97
18,9	4,0	6,6	6,8	0,75	0,74	1,15	4,73
14,2	2,7	11,2	15,5	0,55	0,55	1,22	5,22
5,9	1,0	2,8	9,5	0,37	0,37	0,95	5,82
11,2	4,5	4,6	8,0	0,46	0,44	1,72	2,46
23,3	14,8	70,0	59,3	0,71	0,67	1,77	1,57
18,8	15,1	22,5	23,5	0,86	0,86	0,97	1,25
,3	3,1	2,9	9,1	0,99	0,99	1,07	2,03
24,6	29,6	8,0	6,4	0,72	0,60	1,76	0,83
19,4	12,2	92,0	93,6	0,77	0,75	1,36	1,59
18,4	13,5	38,5	41,3	0,80	0,79	1,28	1,36
20,3	13,8	45,6	44,2	0,77	0,74	1,47	1,48
21,6	10,4	15,9	14,5	0,67	0,64	1,89	2,07
21,4	15,4	10,4	9,6	0,77	0,73	1,54	1,39
17,4	13,5	3,8	4,3	0,85	0,84	1,06	1,29
19,6	12,8	85,8	86,1	0,76	0,74	1,45	1,53
69,5	57,0	31,2	27,4	0,79	0,76	1,41	1,22
62,2	15,3	54,2	53,3	0,61	0,60	1,86	4,06
46,5	32,2	14,6	19,2	0,81	0,81	1,15	1,4

Cuadro N° 119
Altas anuales de Seguro por desempleo por sexo

	Mujeres	Varones	% mujeres	% varones
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	32,3	67,7

Si bien las mujeres tienen mayor tasa de desocupación, por la modalidad de inserción en el mercado de trabajo, tienen menores posibilidades de acceder al seguro de desempleo.



Cuadro N° 120
Uruguay Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2017

		Tasas		
		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
Total		81,5	75,9	6,9
Condición de madre o padre	No tiene	84,2	78,3	7,1
	Tiene uno o una mayor de 6 años	83,8	79,0	5,8
	Tiene dos mayores de 6 años	82,4	77,8	5,5
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	79,4	72,8	8,4
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	77,3	70,9	8,2
Composición del hogar	Solo personas adultas en edad central	85,8	81,3	5,3
	Personas adultas mayores y en edad central	76,7	70,8	7,6
	Con al menos un niño o niña de 6 años	80,0	74,5	6,9
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	66,5	56,3	15,4
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	82,9	77,0	7,1
Condición de pareja y maternidad o paternidad	Con pareja con al menos un hijo o hija	77,7	72,5	6,6
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	89,2	82,5	7,4
	Con pareja sin hijos	85,7	80,5	6,1
	Sin pareja sin hijos	82,4	75,4	8,4
Fecundidad	No	86,9	80,6	7,2
	Si dos o menos	83,2	78,5	5,7
	Si tres o cuatro	75,6	69,4	8,2
	Cinco o más	70,5	61,0	13,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

► Continúa

Desde una perspectiva de género es importante analizar los indicadores incorporando algunas dimensiones que permitan visibilizar los efectos diferenciales del cuidado en la participación en actividades económicas remuneradas. Teniendo en cuenta la información disponible se han construido algunas variables vinculadas al hogar y la situación de maternidad o fecundidad. La presencia de niños y niñas menores de 6 años o la presencia de 3 o más niños y los diferenciales en el acceso al mercado permiten llamar la atención que las necesidades de cuidado infantil, en ausencia de políticas de cuidado, repercuten en mayor medida sobre el tiempo total de trabajo de las mujeres y condiciona su ingreso o permanencia en el mercado de trabajo. En el caso de mujeres en hogares con al menos un niño o niña de 6 años y 3 o más niños o niñas, es notorio cómo se incrementan las brechas de género en las tasas de participación en el mercado, lo que está marcando que la demanda de cuidado repercute en mayor medida en la disponibilidad de tiempo de las mu-

eres para incorporarse en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Comparando la tasa de actividad de mujeres en este grupo etario, cabe destacar la diferencia entre aquellas que viven en hogares sin presencia de niños, niñas o adolescentes, con una tasa de actividad de 86%, con las mujeres que viven en hogares con tres o más niños o adolescentes, cuya tasa cae al 66.5%.

B. Las características de la ocupación

Como se ha venido mostrando, las desigualdades de género tienen diversas expresiones en el empleo. Entre las más recurrentes están la mayor presencia de mujeres en ocupaciones con menor carga horaria y la brecha en el ingreso percibido, que en todos los casos es inferior en la mujer.

► Continuación

Personas sin ingresos propios			Composición porcentual total mujeres	Brecha de género			Personas sin ingresos propios
Mujeres	Varones	Composición porcentual mujeres		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	
12,3	4,7	100,0	100,0	0,86	0,83	1,60	2,60
14,5	7,9	30,2	25,5	0,92	0,91	1,10	1,84
12,4	2,2	21,1	21,0	0,86	0,84	2,16	5,71
12,2	1,7	17,8	17,9	0,84	0,82	2,18	7,04
10,4	2,3	6,8	8,0	0,82	0,77	3,58	4,58
10,8	1,9	24,2	27,6	0,78	0,74	3,18	5,66
13,4	4,1	35,8	32,9	0,90	0,88	1,31	3,27
18,1	13,5	13,9	9,4	0,90	0,93	0,77	1,34
12,0	2,7	24,2	24,8	0,82	0,78	2,20	4,53
7,8	2,4	4,1	6,4	0,68	0,60	4,62	3,26
10,3	2,9	22,1	26,4	0,86	0,82	2,28	3,51
14,4	1,9	65,5	55,8	0,79	0,76	2,65	7,69
2,8	3,7	4,3	18,7	0,92	0,89	1,86	0,78
14,7	3,6	17,1	14,3	0,89	0,87	1,63	4,11
14,3	11,1	13,1	11,3	0,93	0,94	0,98	1,29
13,1		20,0	18,9				
12,1		52,8	53,6				
12,8		22,2	21,2				
9,8		5,0	6,3				

La menor brecha se observa en empleos asalariados con aporte a la Seguridad Social, por el contrario las mujeres que se incorporan como cuenta propia tienen menores ingresos y mayor proporción de no afiliación. Asimismo, cuando se analiza la afiliación a la Seguridad Social en el total de la ocupación, se observa un mayor porcentaje de mujeres con empleo en puestos con afiliación, sobre todo por la fuerte presencia del empleo asalariado en este país.

Se observa **un mayor porcentaje de mujeres con empleo en puestos con afiliación**, sobre todo por la fuerte presencia del empleo asalariado en este país.

Cuadro N° 121
Uruguay Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017

		Según sexo		Brecha de género en el ingreso	
		Varón	Mujer	Medio	Mediana
Categoría ocupacional	Asalariado/a privado/a	55,0	44,7	0,81	0,68
	Asalariado/a público/a	12,7	17,6	0,91	0,79
	Miembro de cooperativa o programa de empleo	0,3	0,5	0,53	0,39
	Patrón/a	5,1	2,6	0,69	0,51
	Cuenta propia sin local ni inversión	1,8	2,8	0,72	0,48
	Cuenta propia con local o inversión	23,4	17,1	0,78	0,51
	Miembro del hogar no remunerado	0,5	0,9		
	Servicio doméstico en el hogar ⁵⁵	1,2	13,8		
Categoría ocupacional y afiliación	Con salario y sin afiliación	7,8	9,7	0,59	0,46
	Con salario con afiliación	61,0	66,4	0,79	0,66
	Cuenta propia independiente o cooperativa sin afiliación	18,1	13,2	0,62	0,43
	Cuenta propia independiente o cooperativa con afiliación	13,1	10,7	0,64	0,50
	Subtotal con afiliación	74,1	77,1	0,70	0,73
	Subtotal sin afiliación	25,9	22,9	0,60	0,52
Horas trabajadas	Menos de 25 horas	13,7	28,0	0,93	0,64
	25 a 39 horas	14,5	25,4	0,95	0,82
	Más de 40	71,9	46,6	0,82	0,65
	Total	100,0	100,0	0,75	0,62

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.


La brecha de género está presente, pero cuando se analiza la composición del empleo de la mujer se observa que aquellas que están en situación de mayor vulnerabilidad tienen más dificultades para incorporarse en puestos de ocupación plena con aporte.

Además, las mujeres de bajo nivel educativo, en situación de pobreza o pertenecientes a grupos afrodescendientes tienden a ocuparse en mayor medida en servicio doméstico a los hogares, lo que significa que la incorporación de esta ocupación en igualdad de condiciones a la Seguridad Social tiene impacto en la situación de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. Se destaca el notable aumento de cobertura de las mujeres de este grupo ocupacional en los últimos años. En efecto, hace una década

la formalización de las empleadas domésticas, que incluye la afiliación al sistema de jubilaciones y pensiones, era de 3 de cada 10 trabajadoras, mientras que en 2017 según datos oficiales el Banco de Previsión Social (BPS) la proporción se invierte y 7 de cada 10 mujeres ocupadas en el empleo doméstico está afiliada al BPS (BPS, 2017).

Cabe por último señalar que si bien el porcentaje de mujeres pobres es bajo, presentan una situación preocupante, pues es el grupo con menor aporte a la Seguridad Social, de no haber cambios en la historia laboral, se reproducirán las diferencias en el momento del retiro.

⁵⁵ La categoría de servicio doméstico en los hogares se construye considerando la rama de actividad. En Uruguay el servicio doméstico se presenta agrupado al resto del empleo asalariado privado, porque el marco normativo le otorga los mismos derechos. Dada la importancia en el empleo femenino y por comparabilidad con otros países se crea esta categoría específica para presentar los datos.



Las mujeres de bajo nivel educativo, en situación de pobreza o pertenecientes a grupos afrodescendientes **tienden a ocuparse en mayor medida en servicio doméstico** a los hogares.

Cuadro N° 122
Uruguay Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas 2017

		Máximo nivel educativo		
		Primaria completa o menos	Secundaria completa o terciaria incompleta	Universitario o terciario completo
Categoría ocupacional	Asalariado/a privado/a	41,6	50,8	44,6
	Asalariado/a público/a	7,6	30,4	29,9
	Miembro de cooperativa de producción o trabajo o programa de empleo	0,7	0,2	0,2
	Patrón/a	2,1	3,2	3,5
	Cuenta propia sin local ni inversión	4,5	0,9	0,1
	Cuenta propia con local o inversión	19,7	10,1	21,1
	Miembro del hogar no remunerado	1,3	0,5	0,4
	Servicio doméstico en el hogar	22,6	3,9	0,2
	Categoría agregadas y aporte	Con salario no aporta	15,1	3,9
Con salario aportante		56,7	81,2	73,8
Cuenta propia independiente o cooperativa no aportante		19,6	6,5	2,5
Cuenta propia independiente o cooperativa aportante		8,6	8,4	22,8
Total con aporte		65,2	89,7	96,6
Total sin aporte		34,8	10,3	3,4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

► Continúa

C. Brechas de género en el acceso y en el aporte al sistema de pensiones

Cabe empezar destacando que la proporción de personas económicamente activas que cotizan a la Seguridad Social se ha incrementado en la última década, según se muestra a continuación.

Al examinar las estadísticas de las personas que actualmente están aportando a la Seguridad Social, las desigualdades de género pueden examinarse de distintas maneras: a) segregación por sector o nivel de calificación, b) evolución del porcentaje de mujeres total y por grupos de edad, c) modalidad de aporte. Cada una de estas líneas permite identificar aspectos que las políticas públicas deben considerar para avanzar hacia una igualdad efectiva entre varones y mujeres. En algunos casos las cifras muestran necesidades de cambios en el mercado de trabajo, en otras, son dificultades que hoy enfrentan las mujeres y que las políticas de Seguridad Social deberían incorporar en su diseño.

► Continuación

Etnia o raza			Situación de pobreza en el hogar			Localización		
Negra o Afro	Indígena	Blanca u otra	Pobre	No pobre	Montevideo	Localidades urbanas de 5.000 habitantes o más	Localidades urbanas de menos de 5.000 habitantes. y zona rural	
41,2	41,8	45,3	31,3	45,4	52,1	40,2	34,5	
14,6	18,4	17,9	1,6	18,4	19,0	17,5	13,2	
0,9	0,4	0,4	0,6	0,5	0,2	0,6	0,8	
1,1	2,3	2,8	0,0	2,7	2,3	2,6	3,8	
4,9	3,4	2,5	12,7	2,3	1,5	3,7	3,8	
15,8	18,7	17,2	23,4	16,8	14,1	17,9	24,7	
0,5	0,6	1,0	1,2	0,9	0,7	0,7	2,4	
21,1	14,3	13,0	29,2	13,0	10,0	16,8	16,8	
15,3	9,1	9,1	32,5	8,6	6,1	12,4	13,0	
61,6	65,4	67,0	29,5	68,2	75,0	62,1	51,5	
17,8	16,1	12,5	35,7	12,1	8,5	16,2	19,5	
5,4	9,4	11,4	2,2	11,1	10,4	9,4	16,1	
66,9	74,8	78,3	31,8	79,3	85,4	71,5	67,5	
33,1	25,2	21,7	68,2	20,7	14,6	28,5	32,5	

Cuadro N° 123

Uruguay: Estimación de la cobertura de la población económicamente activa. 2004-2016

	Población Económicamente Activa					Población de 20 y 59 años		
	Cotizantes*	PEA	PEA Ocupada	Cobertura		Cotizantes	Población	Cobertura
				Efectiva	Ocupacional			
2004	935968	1524500	1336182	61,4%	70,1%	836956	1695626	49,4%
2005	1021738	1535502	1358705	66,5%	75,2%	909403	1705693	53,3%
2006	1089650	1598364	1428156	68,2%	76,3%	967107	1712363	56,5%
2007	1166285	1656267	1502710	70,4%	77,6%	1031223	1716319	60,1%
2008	1236654	1678680	1545994	73,7%	80,0%	1092660	1723110	63,4%
2009	1282881	1700023	1569605	75,5%	81,7%	1133747	1737023	65,3%
2010	1324705	1717384	1591086	77,1%	83,3%	1173773	1753966	66,9%
2011	1372353	1755472	1631233	78,2%	84,1%	1215373	1768869	68,7%
2012	1407085	1763635	1644107	79,8%	85,6%	1243851	1782804	69,8%
2013	1420767	1773929	1658620	80,1%	85,7%	1254567	1796760	69,8%
2014	1433429	1785170	1667302	80,3%	86,0%	1269892	1810917	70,1%
2015	1427848	1786189	1651070	79,9%	86,5%	1255394	1825089	68,8%
2016	1413117	1788893	1647559	79,0%	85,8%	1235813	1838867	67,2%

* Cotizantes: toma como base la información correspondiente a puestos de trabajo, determinados en base a los Consolidados de Pagos de ATyR, de informes remitidos por las Cajas Paraestatales y los Servicios de Retiros y Pensiones Militar y Policial, aplicándose luego un coeficiente de pluriempleo promedio calculado a partir de datos provenientes del Organismo, para el año desagregarlos por edad, se utilizó información de DataWarehouse de Recaudación Nominada y de informes de las Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones Militares y Policiales.

Cuadro N° 124
Uruguay: Puestos cotizante⁵⁶ ocupados por mujeres y relación de género. Total y sectores seleccionados

	Total		Dependientes totales		Administración pública	
	Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género
2004	414998	0,82	348796	0,87	98773	1,18
2005	442204	0,81	373773	0,85	100122	1,20
2006	468883	0,79	397380	0,83	102017	1,23
2007	496468	0,79	423435	0,83	103025	1,27
2008	528585	0,80	454030	0,83	104551	1,25
2009	550910	0,82	475158	0,86	109307	1,31
2010	583745	0,83	506601	0,87	117978	1,33
2011	611992	0,83	533494	0,87	119605	1,35
2012	642587	0,84	562386	0,88	126474	1,39
2013	666023	0,85	584456	0,89	131591	1,42
2014	679708	0,87	598143	0,91	137506	1,44
2015	686037	0,90	603737	0,94	139338	1,45
2016	686149	0,91	604242	0,96	141137	1,48
2017	686622	0,93	603892	0,98	138784	1,48

	Rural		Dependiente		Servicio Doméstico	
	Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género
2004	55959	0,53	21986	0,37	37463	40,9
2005	57374	0,51	23157	0,35	39337	40,1
2006	57546	0,50	23114	0,33	42561	39,4
2007	58041	0,48	23522	0,32	46017	39,9
2008	57910	0,47	24183	0,32	49801	41,4
2009	56914	0,48	24108	0,33	53043	42,8
2010	56234	0,47	24175	0,33	55959	44,7
2011	55817	0,47	24554	0,33	59443	46,7
2012	55310	0,47	24694	0,34	62696	48,3
2013	53994	0,47	24012	0,34	64675	48,6
2014	53136	0,46	23743	0,34	67221	50,5
2015	51209	0,46	22594	0,33	70511	50,8
2016	49495	0,46	21662	0,32	71933	48,8
2017	47868	0,45	20495	0,32	73986	46,6

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social. Evolución de los cotizantes 2018.

⁵⁶ La cantidad de puestos cotizantes es equivalente a la cantidad de puestos de trabajo por los que se cotiza por un mes dado. Estas cotizaciones pueden corresponder tanto a obligaciones corrientes que vencen en dicho mes, como a meses anteriores o a complementos de pago.

Industria y comercio

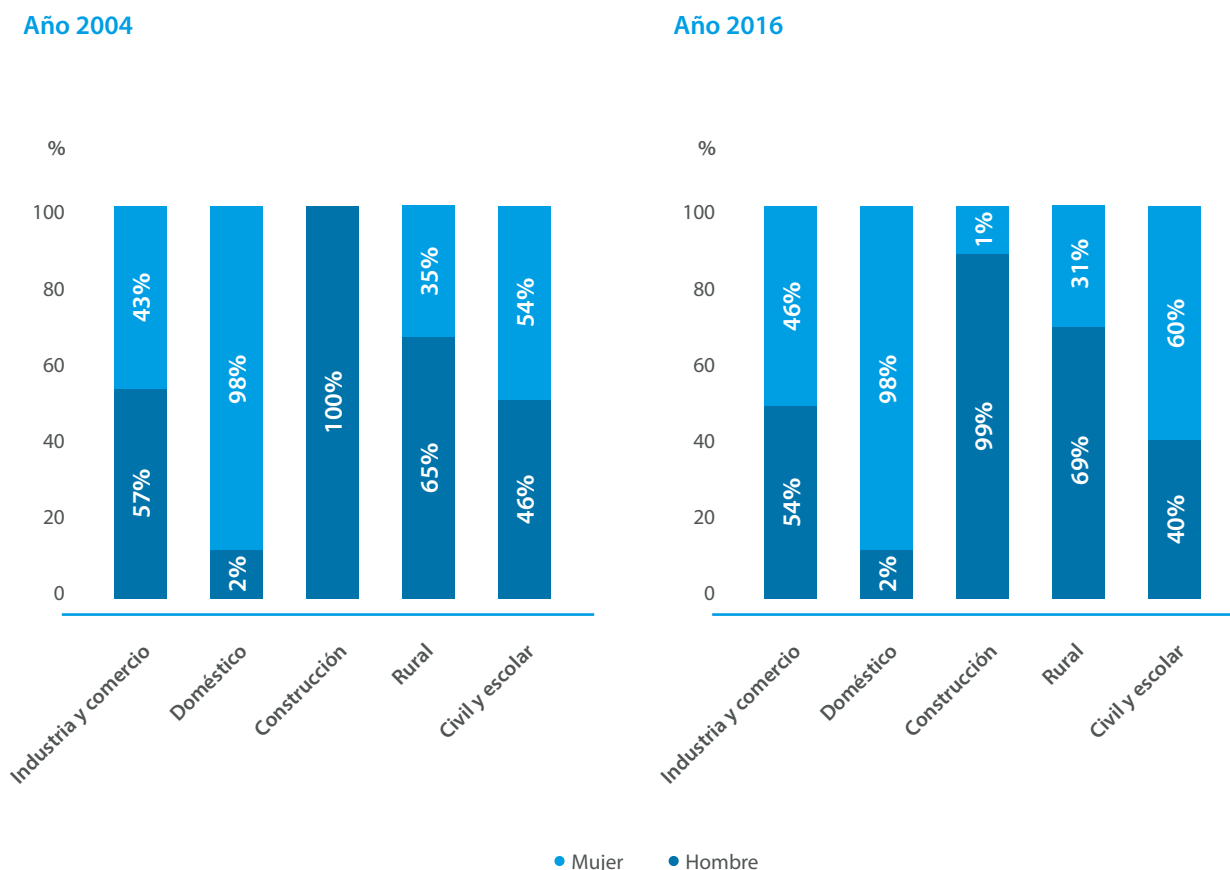
Total		Dependientes	
Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género
222704	0,76	190475	0,81
245251	0,76	211038	0,81
266601	0,76	229531	0,80
289199	0,77	250685	0,81
316100	0,79	275272	0,82
331366	0,80	288419	0,84
353276	0,81	308191	0,85
376649	0,83	329414	0,86
397370	0,84	347785	0,87
414888	0,85	363303	0,88
420904	0,85	368732	0,89
424188	0,86	370503	0,90
422932	0,87	368858	0,91
425418	0,87	370061	0,91

Monotributistas

Dependientes		No dependientes	
Mujeres	Relación de género	Mujeres	Relación de género
601	1,83	9412	1,4
814	1,77	12841	1,4
858	1,92	14049	1,4
869	1,79	15368	1,4
848	1,78	16111	1,4
854	1,78	17114	1,3



Gráfico N° 7
Uruguay: Estructura de los puestos cotizantes por caja de afiliación



Se destaca asimismo un aumento de la participación de mujeres en la composición de los puestos cotizantes, casi llegando a la paridad. Esto se debe a que el crecimiento de los puestos fue mayor entre mujeres que entre varones. Mientras que al inicio del período la relación era de 0.8, en 2017 se ubica en 0.93.

En el período analizado hubo dos medidas que impactaron en el mayor acceso de las mujeres al sector formal. En primer término la Ley 18065 de 2006, que será abordada en el capítulo siguiente, equiparó el empleo en el sector doméstico con el resto de los trabajadores, con lo cual impactó positivamente en la cobertura de esta población. Otra medida relevante fue la creación del mono-tributo, si bien no tuvo en su diseño medidas específicas de igualdad de género, ejerció mayor impacto sobre las mujeres. Este régimen beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica, unificando los aportes al BPS y a la DGI, en un solo tributo, alcanzando 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. Como puede verse, si bien la cantidad de puestos cotizantes es baja, es fuerte la presencia de mujeres en el total y entre los dependientes. Con esta experiencia se muestra cómo desde la Seguridad Social se pueden adoptar medidas que hagan frente a la desigualdad en el mercado laboral.

De otra parte, cuando se analiza la distribución de los afiliados y aportantes en el régimen de capitalización individual (AFAP) no se observan diferencias significativas de género. La presencia de mujeres sí es más baja que entre los afiliados totales (es decir, considerando las afiliaciones al BPS y las AFAP de manera agregada). En general, se observa que la estructura etaria de afiliación a la AFAP es más joven que la de afiliación total. En AFAP hay muy poca presencia de personas mayores de 46 años.

Cuadro N° 125

Uruguay: Composición de la afiliación de la AFAP (2017) y total BPS (2018) por sexo y grupo de edad

Porcentaje	Afiliados AFAP		Cotizantes AFAP		Porcentaje	Total puestos cotizantes	
	Mujeres	Varones	Mujeres	varones		Mujeres	Varones
	45,1	54,9	47,0	53,0		48,1	51,9
Hasta 25 años	14,8	14,2	12,9	13,2	Hasta 24 años	9,4	11,3
26 a 35 años	29,5	27,6	30,4	29,2	25 a 39 años	37,6	37,3
36 a 45 años	27,7	27,1	28,6	27,4	40 a 59 años	45,7	42,8
46 a 55 años	19,5	21,0	19,9	20,6	60 a 69 años	6,4	7,4
56 a 65 años	8,2	9,8	8,1	9,5	70 ó más	0,8	1,2
66 y más	0,1	0,3	0,1	0,2		100,0	100,0
	100,0	100,1	100,0	100,0			

Fuente: Banco Central del Uruguay. Memoria Trimestral del Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio. 2017 y BPS 2018.

La composición de los puestos cotizantes permite llamar la atención sobre algunas desigualdades de género: a) las mujeres tienen mayor dificultad para ingresar a puestos del sector privado, b) las mujeres tienen mayor representación entre dependientes que entre patronos, c) las diferencias urbano - rural son significativas tanto para varones como para mujeres, pero en este caso la brecha de género es la más alta.

El análisis de las brechas de género según edad permite observar que entre los 40 y 59 años es entre quienes más se ha avanzado en la paridad de género. Entre las mujeres más jóvenes se observa la mayor desigualdad.

Para analizar las brechas de género en el aporte a la Seguridad Social y en particular al sistema de jubilaciones y pensiones, es preciso examinar las desigualdades considerando las distintas maneras en que se expresan. Es así como, en presencia de regímenes contributivos y que tienen un componente de ahorro individual, interesa conocer no solo el porcentaje de afiliación, sino también la modalidad y el monto de ingresos de la ocupación. Asimismo, es preciso tener en cuenta que las encuestas a hogares consultan la existencia de la afiliación y/o descuento de la Seguridad Social, no el pago efectivo. De la misma manera, el ingreso de la ocupación principal es solo un marco de referencia, pues el aporte puede no estar realizado por la totalidad.

Cuadro N° 126

Uruguay: Brecha de género en los puestos cotizantes y evolución del total de puestos varones y mujeres

	Brecha de género						Total	Evolución índice 2004 100 puestos totales	
	Hasta 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	70 ó más		Mujeres	Varones
2004	0,76	0,86	0,89	0,84	0,61	0,61	0,82	100,0	100,0
2005	0,73	0,85	0,88	0,84	0,64	0,61	0,81	106,6	104,6
2009	0,74	0,84	0,89	0,88	0,72	0,63	0,82	132,7	125,7
2010	0,75	0,86	0,90	0,89	0,70	0,63	0,83	140,7	133,2
2011	0,75	0,86	0,90	0,89	0,70	0,62	0,83	147,5	139,2
2015	0,81	0,92	0,96	0,96	0,77	0,64	0,90	165,3	156,1
2016	0,83	0,94	0,97	0,97	0,79	0,64	0,91	165,3	157,3
2017	0,84	0,95	0,99	0,99	0,80	0,65	0,93	165,5	158,7

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social. Evolución de los cotizantes 2018.

Cuadro N° 127

Uruguay: Personas mayores de 18 años con empleo e ingreso según afiliación a la Seguridad Social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017

		Composición porcentual de las personas		Brecha de género en el ingreso	
		Varones	Mujeres	Medio	Mediano
Con afiliación	Menos de 25 horas	3,9	14,5	0,69	0,79
	25 a 39 horas	9,1	21,9	0,78	0,84
	Más de 40	62,7	42,0	0,77	0,77
	Total	75,6	78,4	0,72	0,75
Sin afiliación	Menos de 25 horas	8,8	12,7	0,69	0,69
	25 a 39 horas	5,3	3,7	0,74	0,73
	Más de 40	10,2	5,3	0,74	0,76
	Total	24,4	21,6	0,60	0,57
Total	Menos de 25 horas	12,7	27,1	0,90	1,00
	25 a 39 horas	14,5	25,6	0,95	1,05
	Más de 40	72,9	47,3	0,82	0,82
	Total	100,0	100,0	0,75	0,77

* Excluye personas ocupadas sin ingreso.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

Se aprecia que las mujeres tienen sobrerrepresentación en el grupo de personas con empleo con menos de 40 horas. En todas las categorías horarias, tengan o no afiliación, hay diferencias de ingreso; las mujeres perciben haberes inferiores a los varones. Respecto a la afiliación a la Seguridad Social, las mujeres tienen mayor presencia de ocupadas afiliadas, pero lo hacen por una menor carga horaria, y con un ingreso promedio menor.

Si se acude a datos registrales, también se evidencia la disparidad de ingresos cotizables. De hecho, la brecha de género en materia de ingreso no ha tenido cambios significativos, sobre todo en el sector privado. Estas cifras muestran la necesidad de políticas activas de mercado de trabajo para romper patrones culturales y económicos que favorecen la desigualdad entre hombres y mujeres. Como se ha mostrado ampliamente en diversos estudios, los regímenes contributivos, en contextos de desigualdades de ingresos, replicarán luego estas diferencias.

Cuadro N° 128

Uruguay: Remuneración promedio de puestos cotizantes de mujeres y brecha de género tota, actividad privada y actividad privada dependientes. En valores constantes

	Total		Actividad privada total		Actividad privada dependientes	
	Remuneración	Brecha	Remuneración	Brecha	Remuneración	Brecha
2004	15195	0,76	12183	0,70	12564	0,68
2005	15638	0,77	12811	0,72	13205	0,70
2006	16547	0,78	13748	0,72	14215	0,71
2007	17322	0,78	14453	0,72	14951	0,71
2008	18451	0,78	15250	0,72	15794	0,70
2009	19664	0,78	16170	0,71	16770	0,70
2010	20333	0,78	16782	0,71	17391	0,70
2011	21578	0,78	17962	0,72	18657	0,71

► Continúa

► Continuación

2012	22554	0,78	18920	0,71	19673	0,70
2013	23254	0,78	19631	0,71	20435	0,70
2014	24321	0,77	20643	0,71	21491	0,70
2015	24754	0,77	21217	0,71	22114	0,69
2016	25405	0,77	21720	0,71	22689	0,70
2017	26896	0,78	22940	0,72	24019	0,70

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social. Evolución de los cotizantes 2018.

Cuadro N° 129

Uruguay: Composición de los puestos cotizantes dependientes por tramos de BPC y brecha de género

	Puestos dependientes totales												Total
	Composición porcentual								Brecha de género				
	Varones				Mujeres				0 a 2	3 a 6	7 a 10	11 y más	
	0 a 2	3 a 6	7 a 10	11 y más	0 a 2	3 a 6	7 a 10	11 y más	0 a 2	3 a 6	7 a 10	11 y más	
2004	28,7	39,3	15,2	16,9	37,8	37,3	14,3	10,6	1,14	0,82	0,82	0,55	0,87
2005	25,6	43,2	15,1	16,1	35,5	40,0	14,1	10,3	1,18	0,78	0,79	0,55	0,85
2006	20,4	47,0	16,1	16,5	30,1	44,2	14,7	11,1	1,23	0,78	0,75	0,55	0,83
2007	19,7	46,4	16,9	16,9	29,6	43,8	15,1	11,4	1,24	0,78	0,74	0,56	0,83
2008	18,7	44,8	18,3	18,2	28,6	42,2	16,4	12,8	1,27	0,78	0,74	0,58	0,83
2009	17,4	43,1	19,9	19,6	27,3	40,6	18,1	14,1	1,34	0,81	0,78	0,62	0,86
2010	17,0	41,3	21,1	20,6	26,4	39,7	18,7	15,2	1,34	0,83	0,77	0,64	0,87
2011	16,1	38,6	23,1	22,3	24,7	39,1	19,7	16,5	1,33	0,88	0,74	0,64	0,87
2012	15,9	35,2	24,7	24,2	24,0	37,9	20,4	17,7	1,33	0,94	0,72	0,64	0,88
2013	15,7	32,3	26,0	26,0	23,2	36,3	21,6	18,9	1,32	1,00	0,74	0,65	0,89
2014	14,8	29,4	27,2	28,6	22,1	34,4	23,0	20,5	1,36	1,07	0,77	0,65	0,91
2015	14,5	27,4	27,9	30,1	21,8	33,4	23,9	21,0	1,41	1,15	0,80	0,66	0,94
2016	14,4	26,5	28,1	31,0	21,4	32,3	24,3	21,9	1,44	1,17	0,83	0,68	0,96
2017	13,2	24,1	29,5	33,2	20,1	30,8	25,7	23,4	1,50	1,26	0,86	0,69	0,98
	Dependientes actividad privada												
2004	28,7	39,3	15,2	16,9	37,8	37,3	14,3	10,6	1,14	0,82	0,82	0,55	0,87
2005	29,9	45,4	12,4	12,3	45,2	37,1	10,5	7,3	1,15	0,62	0,65	0,45	0,76
2006	23,3	50,2	13,6	12,9	37,8	43,3	10,9	8,0	1,21	0,64	0,60	0,46	0,74
2007	22,3	49,7	14,7	13,3	36,6	43,9	11,3	8,3	1,22	0,66	0,57	0,46	0,74
2008	21,1	48,2	16,3	14,4	35,2	43,8	12,0	9,0	1,26	0,68	0,55	0,47	0,75
2009	19,5	47,1	17,9	15,4	33,2	44,6	12,7	9,4	1,32	0,74	0,55	0,47	0,78
2010	19,0	45,3	19,3	16,4	32,0	44,2	13,6	10,3	1,31	0,76	0,55	0,49	0,78
2011	17,8	42,4	21,6	18,2	29,6	44,1	15,0	11,3	1,31	0,82	0,54	0,48	0,78
2012	17,4	38,5	23,8	20,3	28,4	43,2	16,3	12,1	1,29	0,89	0,54	0,47	0,79
2013	17,2	35,4	25,3	22,2	27,2	41,9	17,8	13,1	1,27	0,95	0,56	0,48	0,80
2014	16,1	32,3	27,1	24,5	25,8	39,9	19,9	14,4	1,31	1,02	0,60	0,48	0,82
2015	15,8	29,9	28,1	26,2	25,3	38,5	21,1	15,1	1,36	1,10	0,64	0,49	0,85
2016	15,7	29,0	28,4	26,9	25,0	37,5	21,8	15,7	1,39	1,13	0,67	0,51	0,87
2017	14,5	26,3	30,2	29,0	23,6	35,8	23,8	16,8	1,46	1,22	0,70	0,52	0,89

Fuente: BPS. Asesoría General en Seguridad Social (2018) "Acciones con perspectiva de Género en la seguridad social. Actualización 2017". Comentarios de Seguridad Social N.º 59. 1er. Trimestre 2018.

Cuadro Nº 130
Uruguay: Las características de los hogares con personas adultas mayores. 2017

		Composición etaria		
		Solo personas adultas mayores	Personas adultas mayores y en edad central	Con al menos un niño niña o adolescente
Varón	60 a 65 años	33,8	51,5	14,7
	66 a 70	56,7	33,0	10,3
	71 a 74 años	65,2	27,4	7,5
	75 a 79 años	71,9	22,5	5,6
	79 años y más	70,4	22,7	6,9
Mujer	60 a 65 años	47,5	40,2	12,3
	66 a 70	59,9	29,4	10,7
	71 a 74 años	64,4	25,9	9,7
	75 a 79 años	62,5	29,3	8,2
	79 años y más	61,2	32,0	6,8

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

► Continúa

Cuadro Nº 131
Uruguay: Varones y mujeres de 60 años y más según situación laboral y percepción de jubilación o pensión. 2017

		Percepción de ingresos por pensión o jubilación y participación en el mercado de trabajo				
		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no aporta	Con ocupación y aporta	No participa en el mercado o está sin empleo	Sin ingresos de jubilación o pensión
Varón	60 a 65 años	43,4	12,8	38,9	4,8	50,0
	66 a 70 años	75,3	4,8	16,4	3,4	19,4
	71 a 74 años	90,2	2,0	6,1	1,6	6,8
	75 a 79 años	95,1	0,8	3,0	1,1	3,6
	79 años y más	97,2	0,0	1,6	1,1	2,1
Mujer	60 a 65 años	49,0	7,0	24,8	19,3	45,3
	66 a 70 años	75,3	2,5	6,4	15,7	22,1
	71 a 74 años	87,5	0,4	2,6	9,5	10,8
	75 a 79 años	90,8	0,2	0,9	8,1	8,7
	79 años y más	95,2	0,0	0,2	4,6	4,7

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

► Continúa

Otra manera de llamar la atención sobre la disparidad actual es analizar la composición de los puestos dependientes según el nivel de remuneraciones. El BPS presenta estadísticas de los puestos de trabajo según "Base de Prestaciones y Contribuciones" (BPC). Con este índice se calculan las franjas de aportes. En la siguiente tabla se presenta la distribución de varones y mujeres dependientes

y la brecha de género. Es evidente la sobrerrepresentación femenina en los tramos más bajos, y la disminución significativa en el tramo de mayor ingreso. En el período abordado se observa un incremento del ingreso, con aumentos en los tramos con mayor BPC, tanto en varones como en mujeres, pero también se incrementa la brecha de género en los puestos con menor remuneración.

► Continuación

Situación de pareja e hijos o hijas convivientes					Cantidad de miembros en el hogar			
Con pareja con al menos un hijo o hija	Sin pareja con al menos un hijo o hija	Con pareja sin hijos	Sin pareja sin hijos	Unipersonal	Dos	Tres	Cuatro o más	
36,1	5,2	43,1	15,6	11,4	38,7	39,6	10,3	
24,8	3,8	54,4	17,0	13,8	49,9	29,9	6,3	
18,6	4,5	59,1	17,8	14,2	55,6	25,1	5,1	
13,5	4,4	61,1	21,0	16,9	58,4	19,8	4,9	
11,9	6,2	56,5	25,5	17,1	56,2	19,5	7,1	
22,7	17,4	39,8	20,1	14,6	44,7	33,4	7,3	
12,9	15,7	43,9	27,4	20,8	48,9	23,7	6,6	
7,6	13,6	41,8	37,0	28,5	46,5	18,9	6,1	
5,9	16,6	35,1	42,4	31,7	43,3	18,3	6,7	
2,7	15,5	20,4	61,3	36,4	33,9	23,7	6,1	

► Continuación

Percepción de ingresos previsionales		
Ingreso por jubilación exclusivamente	Ingreso por jubilación y pensión	Ingreso por pensión exclusivamente
46,9	0,6	2,5
75,9	1,2	3,5
86,1	2,0	5,1
88,2	2,9	5,4
87,4	6,5	4,0
31,5	6,8	16,4
45,0	15,8	17,1
42,4	23,3	23,5
36,9	29,7	24,7
26,0	40,6	28,7

D. Brechas de género en el acceso y montos de las prestaciones

La composición de los hogares de las personas de 60 años y más varía según tramos etarios, a medida que se incrementa la edad, aumenta la cantidad de hogares más pequeños, sobre todo en la mujer. A partir de los 65 años, la mayor parte de los hogares solo está integrado por personas adultas mayores, esto implica un desafío para el diseño de políticas de cuidado.

La cobertura del sistema previsional en Uruguay es alta, y se incrementa a partir de los 70 años. Cuando se analiza la composición según el ingreso, se observa que las mujeres tienen mayor presencia entre quienes solo reciben pensión (de sobrevivencia, no contributiva) mientras que en los varones se da entre aquellos que perciben ingresos por jubilación (pensión de vejez contributiva por derecho propio).

Ya se han presentado algunos cuadros en los cuales se llama la atención sobre la diversidad de situación de las mujeres, que demandan de políticas específicas que contemplen las características y necesidades de cada grupo poblacional. En los cuadros siguientes el análisis se centra en examinar si hay diferencias en relación con tareas de cuidado.

Capítulo

03

El diseño de los
**sistemas de pensiones
y sus mecanismos
de reconocimiento
del cuidado**

El diseño de los sistemas de pensiones y sus mecanismos de reconocimiento del cuidado

En Iberoamérica, los sistemas de Seguridad Social han tenido evoluciones dispares y, en la actualidad, tienen también grados de consolidación diversos. Los países abordados en este estudio dan cuenta de esta diversidad. Es así como Brasil, Chile y Uruguay son de los países pioneros en América Latina en la instalación de formas iniciales de seguro social, mientras que en el Estado Plurinacional de Bolivia y Ecuador han tenido desarrollos posteriores. España, por su parte, inició el camino hacia la Seguridad Social a través de los seguros sociales obligatorios a partir del año 1900, para dar paso a partir de los años sesenta a un sistema de Seguridad Social.

En efecto, en Brasil en la década del 20 del siglo pasado las empresas de ferrocarriles implementaron sus cajas de jubilaciones y pensiones con aportes bipartitos, sin contribuciones estatales, luego lo hicieron otro tipo de empresas. Ya en la década del 30, habiendo casi dos centenares de cajas, se fusionaron en los Institutos de Jubilaciones y Pensiones, organizados por rama de actividad. A inicios de los 60 se aprueba la Ley Orgánica de Seguridad Social que unifica las reglas de los distintos Institutos y pocos años después bajo un gobierno militar centralizador se crea en Instituto Nacional de Previsión Social. El siguiente hito de gran importancia lo da la Constitución de 1988 con un capítulo sobre Seguridad Social que será especialmente relevante para las mujeres como se verá más adelante (Rocha da Silva y Schwarzer, 2003).

En Chile, a principios de la década del 20 del siglo pasado se estableció un sistema de seguro social que evolucionó de tal manera que a comienzos de los 70 era uno de los más avanzados, cubría todas las contingencias, presentaba una cobertura elevada y ofrecía beneficios generosos. Al inicio se trató de seguros sociales segmentados profesionalmente, siguiendo el modelo alemán de Bismarck, mientras que, en una segunda etapa que fue desde los años sesenta hasta los ochenta, respondió a las orientaciones de universalidad de la Seguridad Social de Beveridge (Arenas, 2000 y 2003).

Uruguay por su parte representa un caso sumamente destacable y es interesante señalar las disparidades en los orígenes de la Seguridad Social para entender las trayectorias de los países e incluso la situación actual. Si bien el concepto de Seguridad Social pertenece al siglo XX, ya durante el siglo XIX hubo en el Uruguay variedad de formas

de mutualismo e, incluso, legislación sobre jubilaciones, pensiones de viudez, orfandad e invalidez para funcionarios públicos y fuerzas militares. Entre 1904 y 1933 se produce un paulatino aumento de la cobertura y la incorporación de los trabajadores del sector privado. Es más, ya en el año 1926, una ley concedió jubilación a las mujeres que tuvieran 10 años de actividad remunerada y quisieran dedicarse al cuidado de sus hijos (Harriett, 2009).

Como se mencionara, el nacimiento del sistema de Seguridad Social español se sitúa en el año 1900, con la Ley de Accidentes de Trabajo. No obstante, el primer seguro social obligatorio fue el Retiro Obrero de 1919, al que posteriormente le siguieron otros: maternidad, accidentes de trabajo, enfermedad, vejez e invalidez, enfermedad profesional, subsidios familiares, desempleo. Todos ellos convivieron hasta los años sesenta con un sistema de mutualidades laborales por rama de actividad, en un sistema de protección social enormemente fragmentado y diverso (Roqueta y García (2017).

Entre 1963 (Ley de bases de la Seguridad Social) y 1966 (Ley de Seguridad Social) comienza el tránsito a la Seguridad Social, a través una serie de normas enfocadas en unificar los seguros sociales y el mutualismo laboral hacia una única estructura.

Posteriormente se amplía la acción protectora del sistema mediante la universalización de la asistencia sanitaria (1986 y 1989) y el establecimiento de pensiones no contributivas en 1990, así como con la creación de un sistema de protección para una nueva situación de necesidad protegida: la dependencia (2006).

En cambio, en el Estado Plurinacional de Bolivia y Ecuador, como se refirió anteriormente, el desarrollo de la Seguridad Social fue más tardío en el primer caso y un tanto peculiar en el segundo.

En el Estado Plurinacional de Bolivia, el camino hacia un sistema de pensiones ha sido lento y accidentado. Mientras que las asignaciones familiares ya estaban reconocidas en la Ley General del Trabajo de 1942 y las enfermedades y riesgos profesionales se protegen con una legislación de 1949, el sistema de pensiones recién aparece con el Código de Seguridad Social del año 1956.

En Ecuador, la “Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa” o “Caja de Pensiones” se fundó en 1928 y se transformaría en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en 1970. También durante 1928 se dictó la legislación de afiliación obligatoria para empleados de los bancos, a los que se fueron sumando en la década otros empleados privados (Paz y Cepeda, 2001). Curiosamente, la creación de la Caja y reformas del IESS tuvieron lugar en gobiernos dictatoriales.

Según las condiciones de acceso a las prestaciones, los sistemas de pensiones pueden ser de carácter contributivo (esquema Bismarkiano), o de carácter no contributivo (denominado esquema Beveridgiano). En los esquemas contributivos la principal fuente de financiamiento del sistema son las contribuciones sobre la nómina salarial, y una de las condiciones de acceso a las prestaciones es el tiempo de contribución al sistema. En general, cuanto mayor ha sido el tiempo de afiliación y la cuantía de las contribuciones, mayor es la prestación que se otorga. En el enfoque no contributivo, por el contrario, el criterio predominante para el otorgamiento de las prestaciones está asociado con la residencia o ciudadanía, y ni la historia laboral ni las contribuciones al sistema determinan el acceso y el nivel de las prestaciones (Jiménez, Quezada y Huete, 2014). Al igual que en el resto de Iberoamérica, en los países abordados, salvo excepciones temporales, los sistemas de pensiones, y de Seguridad Social en general, han sido y son hasta la actualidad sistemas de corte contributivo, en los cuales el estatus de acceso a las prestaciones es la calidad de trabajador o trabajadora de las personas.

Esta característica definitoria del tipo de sistema previsional resultó determinante para la conformación de una ciudadanía social femenina subordinada, pues sus derechos estaban mediatizados por su calidad de esposa y madre. Era su vínculo con un varón trabajador asalariado lo que la acreditaba como titular de una pensión de vejez, más concretamente de viudez. Este rasgo de origen de los sistemas ejercerá su influencia en el desarrollo de la Seguridad Social como se verá más adelante.

En todos los casos, antes o después, la Seguridad Social, incluyendo los sistemas de prestaciones familiares y la asistencia social, estaban destinados a cubrir los riesgos de enfermedad, disminución, interrupción o terminación de la capacidad de trabajo, así como el riesgo de la muerte del jefe de familia. Se entendía que la cobertura debía materializarse a través de un sistema nacional unificado (con ciertas excepciones para regímenes especiales) que otorga beneficios, guardando cierta proporcionalidad con las cotizaciones, pero con un objetivo central redistributivo, mediante fondos públicos sumados a los provenientes de las cotizaciones, que eran entendidas como un tributo de derecho público.

Desde los inicios de la Seguridad Social, una de las contingencias más difíciles de determinar fue la vejez, pues ésta abarca la mayor cantidad de riesgos sociales y tiene una clara especificidad de género, debido a la mayor expectativa de vida femenina, a las condiciones de inserción laboral de las mujeres y la proporción de éstas que no tienen trabajo remunerado (Pautassi, 2002).

Al mismo tiempo, de acuerdo con lo expuesto, en los distintos países los sistemas de Seguridad Social han tenido claros y determinantes rasgos patriarcales. Es así como se basaban en el modelo nuclear de familia, donde los hombres eran considerados los proveedores y las mujeres debían dedicarse al trabajo reproductivo y, cuando había disposiciones destinadas a las trabajadoras, éstas eran consideradas como la excepción entre las mujeres. De ahí que surgieran instituciones como el salario familiar que se pagaba a los hombres para que ellos fueran capaces de mantener a su familia.

La prioridad dada al trabajo reproductivo de las mujeres se justificaba porque estaba al servicio de “fines superiores” que variaron según los países y momentos históricos: aumentar la población, mejorar la “calidad” de la población, disminuir la mortalidad infantil, y por último y como fin común a todos los regímenes, mantener una fuerza de trabajo masculina alimentada, con residencia estable y feliz, para la cual además ellas no significaran competencia en el mercado laboral (Marco Navarro, 2002).

Entonces, en los países abordados los sistemas de pensiones han surgido en épocas diversas y en contextos distintos, lo que luego ejercerá su influencia en la consolidación de los sistemas, sus coberturas y la inclusión de las mujeres que posibilitan. Sin embargo, en todos los casos se mantuvieron durante gran parte del siglo XX sistemas contributivos, en los cuales la titularidad de acceso estaba dada por la condición de trabajadora remunerada de la persona, con esquemas de reparto y beneficio definido que, aun cuando no reconocían el trabajo no remunerado de las mujeres, resultaron generosos en comparación con otros esquemas que se popularizaron la última década del siglo y que serán abordados a continuación.

I. Caracterización de los sistemas de pensiones de los países abordados

En todos los casos incluidos en este estudio se han llevado a cabo reformas de mayor o menor envergadura durante las últimas décadas del siglo XX y algunos países se acogieron, además, a una segunda ola de reformas

ya entrado el siglo XXI. Es en estas reformas de segunda ola donde se integraron las medidas de reconocimiento o compensación del cuidado en América Latina. Algo parecido en términos temporales se puede decir del sistema español de Seguridad Social, si bien las sucesivas reformas en materia de pensiones han tenido siempre un carácter paramétrico dentro de un sistema de reparto y beneficio definido, es a partir de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 que se van incorporando distintas medidas explícitamente enfocadas a la compensación del tiempo destinado a la reproducción y al cuidado a través de las nuevas reformas del sistema en materia de pensiones.⁵⁷

En América Latina la primera ola de reformas se caracterizó por la impronta privatizadora y la entrada en escena de los sistemas de capitalización individual. Este modelo fue implementado por primera vez en Chile en el año 1981, y luego fue implementado con variaciones por la mayoría de la región y por países de otros continentes.

Con estas reformas se implementaron sistemas de pensiones de capitalización individual y contribución definida en lugar de los tradicionales sistemas de reparto y beneficio definido. Como ya se señaló, los sistemas de reparto y beneficio definido eran de administración pública. En ellos las pensiones y jubilaciones tenían un monto predeterminado que se financiaba con las cotizaciones de los activos, que se fijaban progresivamente según las reglas de cálculo de cada legislación, a los que se adicionaban fondos públicos. Por su parte, los sistemas de capitalización individual son generalmente de administración privada y las pensiones responden principalmente al monto acumulado por los propios aportes realizados y a la rentabilidad de dichos fondos en el mercado financiero. En su versión más pura este modelo no admite redistribución ni solidaridad.

Sin embargo, no todos los sistemas de capitalización individual que se implementaron en la región fueron iguales. En los casos más extremos, como el chileno, se pretendió que este sistema fuera único y excluyente, aun cuando la generación de personas de transición y los sistemas de excepción reservados para militares y policías mantuvieron el sistema antiguo de reparto. En este extremo estuvieron también el Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, México y República Dominicana. Pero hubo otros

casos en que se mantuvo un componente de reparto y beneficio definido, ya sea para competir con el componente de capitalización individual (Colombia y Perú) o para lograr una combinación de ambos sistemas (Argentina, Costa Rica, Panamá, Uruguay).

Estas reformas respondieron a que efectivamente los sistemas públicos en varios países tenían problemas financieros; a la falta de seguridad jurídica; y en algunas experiencias al caos normativo motivado por la vigencia de multiplicidad de normas que regulaban los sistemas. Frente a este panorama, la capitalización individual administrada por entes privados se mostraba como algo ordenado y eficiente, bajo la promesa de ampliación de cobertura, sostenibilidad fiscal, dinamización de los mercados de capitales, incremento de las tasas de reemplazo y de las pensiones.

Las reformas previsionales fueron, por lo general, parte de un paquete de reformas fiscales y otros cambios importantes en los rumbos de la política económica de los Estados, promovidas por los organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI), con un importante papel del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Los diagnósticos previos a estas reformas no previeron las implicancias que tienen las relaciones y desigualdades de género. No se consideró la división sexual del trabajo, del ingreso y de las responsabilidades, ni el suministro de bienes y servicios en mercados débiles. No se tomó en cuenta que la distribución entre activos e inactivos tiene serios efectos sobre las relaciones de género y que a su vez éstas son determinantes en el funcionamiento de un sistema previsional (Pautassi, 2002).

En consecuencia, los efectos sobre la equidad social y la igualdad de género fueron muy negativos. Estos impactos se debieron a que la reducción del accionar del Estado en las áreas de salud, educación y cuidado incidió en un incremento en el trabajo no remunerado de las mujeres. Además, concretamente, en materia de la Seguridad Social de largo plazo estos efectos respondieron a que (Marco Navarro, 2004):

1. Reproducen las diferencias del mercado del empleo, de manera que los grandes contingentes de trabajadores y sobre todo, trabajadoras en puestos laborales informales, temporales y discontinuos tienen pocas posibilidades de afiliarse y mantenerse en el sistema. De igual manera, el desempleo sistemáticamente mayor entre las mujeres también ejerce efectos negativos en la continuidad de las cotizaciones. Además, las brechas salariales se trasladan al sistema previsional, pues las cotizaciones se realizan en función de las remuneraciones,

⁵⁷ No obstante, en la legislación española ya aparecen distintos aspectos iniciales en etapas anteriores, particularmente en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o incluso en 1990, cuando se introdujo el reconocimiento de la cotización ficticia del primer año en los periodos de excedencia destinados al cuidado de hijos e hijas, posteriormente ampliados en la reforma de 2011.

con lo que la discriminación en esta materia contra las trabajadoras hace que estas tengan ingresos inferiores para cotizar.

2. Incorporan fórmulas de cálculo de las pensiones que implican una discriminación explícita contra las mujeres; en todos los casos se estableció la utilización de tablas actuariales que diferenciaban entre la expectativa de vida masculina y femenina para el cálculo de las prestaciones.⁵⁸
3. Excluyen a quienes se dedican exclusivamente al trabajo reproductivo, es decir, que alrededor del 50% de las mujeres, no tiene acceso a las pensiones o se encuentra a expensas de recibir una pensión de viudez o asistencial. Es decir que no solo no reconocen o compensan el trabajo de cuidado no remunerado, sino que lo excluyeron.

Aunque las desigualdades de género existen tanto en los sistemas de capitalización individual como en los de reparto, estos últimos resultan en general más positivos, al conceder la pensión mínima con menos años de contribución, basar la fórmula de la pensión en los últimos años de la vida laboral, y utilizar implícitamente tablas de mortalidad unisex (Jiménez, Quezada y Huete, 2014).

En efecto, los mecanismos solidarios de redistribución de los sistemas de reparto hacen que las desigualdades entre distintos niveles de ingreso, entre mujeres y varones, o entre generaciones, se vean atenuadas, aun cuando en estos modelos sea también la cualidad de trabajadora remunerada de una persona la que acredite la titularidad del derecho y, por tanto, se excluya a las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo no remunerado, a no ser que tengan una pareja varón que les posibilite acceder como dependientes.

Sin embargo, no todos los países adoptaron sistemas o componentes de capitalización individual. Entre los países abordados por este estudio Brasil y Ecuador no lo hicieron, y mantuvieron sus sistemas de reparto con varias modificaciones paramétricas y de regímenes especiales, que serán abordadas a continuación. En España, como se ha dicho, las sucesivas reformas no han abandonado nunca el modelo de reparto, aunque especialmente las llevadas a cabo en 2011 y 2013 han fortalecido enormemente el carácter contributivo del sistema, endureciendo

los requisitos para contemplar el derecho a las pensiones y modificando las reglas para su cálculo. Al igual que en América Latina, esto afectó especialmente a las mujeres puesto que su capacidad para contribuir al sistema es más reducida que la de los hombres, fruto de su desigual posición en el mercado de trabajo.

En este sentido, la segunda ola de reformas de los sistemas de pensiones en América Latina introdujo reformas que rompen la capitalización pura e introducen elementos de solidaridad, lo cual puede estar significando una cierta convergencia de los sistemas, si bien desde puntos de partida diferentes.

Frente al descenso en la cobertura y el constante incremento de la carga fiscal que representaron las reformas de capitalización individual,⁵⁹ algunos países emprendieron una segunda ola de reformas. Es así como entre los años 2008 y 2010 Chile, Uruguay y el Estado Plurinacional de Bolivia, realizan importantes modificaciones en sus sistemas.

Estas modificaciones operan ya en un contexto muy diferente, donde las políticas sociales llevan algunos años en expansión y donde se propiciaron procesos participativos, más en unas experiencias que en otras.

Mientras que en las reformas privatizadoras las mujeres y sus organizaciones estuvieron ausentes, ya sea porque no había posibilidades de opinar y participar, o porque directamente se desconocían los posibles efectos de las reformas previsionales sobre su autonomía y derechos; en los procesos más recientes las demandas feministas tuvieron cierta incidencia. Es así como ya se contaba con evidencia de los impactos de género de la capitalización individual, había mayor conocimiento acumulado y, en algunos casos, los procesos participativos promovidos por el Estado y la labor de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres, así como los compromisos de la Agenda Regional de Género, facilitaron la integración de demandas de igualdad de género y consideración de las especificidades que afectan a las mujeres (CEPAL, 2017; Marco Navarro, 2016). De hecho, la introducción de la perspectiva de género en la Seguridad Social no puede entenderse sin el contexto de los avances de las políticas de igualdad en los países (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016).

⁵⁸ Esta modalidad ha sido ya ampliamente criticada, ha sido prohibida, como se verá más adelante, en la legislación boliviana, y además ha sido materia de debate en el Diálogo Nacional de Seguridad Social llevado a cabo en el Uruguay para la reforma de segunda generación y en la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones en Chile.

⁵⁹ Debido a: i) al creciente peso del componente no contributivo y/o asistencial de los sistemas que obedecía justamente a la creciente proporción de la población que quedaba excluida del componente contributivo; ii) a costo de transición de las reformas que resultó mayor al esperado; iii) a los onerosos regímenes de privilegio y excepción que se mantuvieron, fundamentalmente para las fuerzas armadas y las policías.

No obstante, cabe destacar que no se trata de un continuum de ampliación de derechos o de inclusión. De hecho, tanto en España como en América Latina hay una diferencia entre la primera y la segunda década del siglo XXI en este sentido. Las reformas de inclusión operaron en la primera, mientras que en los años posteriores hubo escenarios más complejos que, por ejemplo, en Brasil dieron lugar a propuestas de reformas que eliminaban la acción positiva para las mujeres (aun cuando no prosperaron); y en Chile no se logró que prosperase una reforma de profundización de una lógica solidaria del sistema. Asimismo, en España los cambios apuntaron, más bien, a incorporar criterios que desdibujan el diseño de un sistema de reparto más tradicional, como se verá más adelante.

A. Estado Plurinacional de Bolivia

En el año 1997 entra en vigor en Bolivia un sistema de pensiones de capitalización individual, creado por Ley No 1732 de 1996. Este sistema contemplaba los fondos individuales de ahorro previsional, donde cada trabajador o trabajadora aportaba mensualmente, y además como una innovación respecto de otros casos implementaba un Fondo de Capitalización Colectiva constituido por aproximadamente el 50% de las acciones de 10 empresas públicas privatizadas. Con estos fondos se financiaba una prestación universal y no contributiva, inicialmente destinada a personas mayores de 65 años, denominada Bonosol (prestación vigente hasta la actualidad con la denominación de Renta Dignidad y se percibe desde los 60 años). Tanto el Fondo de Capitalización Colectiva como el Individual eran administrados por Administradoras de Fondos de Pensiones.

Con los fondos individuales de la cuenta previsional se debía financiar la jubilación por derecho propio y en su caso la pensión de viudez. La jubilación o pensión de vejez podía adoptar la modalidad de Mensualidad Vitalicia Variable – administrada y pagada por una AFP- o un Seguro Vitalicio – monto fijo pagado por una compañía de seguros. El afiliado aportaba mensualmente un 10% de su remuneración, más un 1,71% para la prima del seguro de riesgo común y un 0,5% para la comisión de la AFP. Además, anualmente se le descontaba otro 0,23% sobre los saldos totales acumulados como comisión de administración de cartera. Entonces el afiliado estaba pagando casi un 13%. El empleador aportaba tan solo un 1,71% para el seguro de riesgo profesional y un 2% para el fondo de vivienda, es decir que no había aporte patronal para el sistema de jubilación.

Para jubilarse se necesitaba un fondo que equivalga al 70% del salario base, que se calculaba sobre el promedio de los últimos 5 años previos al retiro, con 180 cotizacio-

nes o 15 años de aportes. Con estos requisitos cumplidos, la pensión se calculaba considerando el capital acumulado y el factor de descuento actuarial, que incorporaba la expectativa de vida al momento de la jubilación, una para mujeres y otra para hombres, así como la existencia de derechohabientes, es decir herederos que mayormente se concretan en la pensión de viudez.

Los factores actuariales utilizados bajo el Reglamento de la Ley de Pensiones, al igual que en otros países, implicaban la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, lo que de acuerdo con lo ya dicho discrimina a las mujeres, pero, además, las edades consideradas no correspondían al país, de hecho eran alrededor de 20 años más altas para ambos sexos.⁶⁰

Como pudo apreciarse en el capítulo II de este estudio, el Estado Plurinacional de Bolivia tiene una de las tasas más altas de informalidad laboral (trabajo por cuenta propia, empleo doméstico y personas asalariadas no aportantes) de la región, por lo mismo, los efectos negativos de las reformas de capitalización individual se verificaron de manera más drástica en este país. Es así que, a diez años de vigencia de este sistema, las mujeres representaban menos del 18% de las personas jubiladas (Marco Navarro, 2016).

La exclusión masiva del sistema de pensiones se dio a pesar de que a pocos años de su vigencia debió implementarse una pensión mínima que no estaba contemplada en la reforma del año 1997. Para acceder a ella se requería tener 60 años (tanto para mujeres como para varones), haber cotizado 180 períodos o más y tener una Pensión Referencial menor a la Pensión Mínima.

A.1. La reforma del año 2010 y el modelo vigente

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia del año 2008 reconoce el derecho a la Seguridad Social, estableciendo que es deber del Estado garantizar el derecho a la jubilación con carácter universal, solidario y equitativo. Establece además que la dirección y administración de la Seguridad Social es competencia únicamente estatal.

⁶⁰ Al menos en los casos de Argentina y el Estado Plurinacional de Bolivia se utilizaban unas tablas actuariales elaboradas para países de otras características demográficas, con expectativas de vida mayores. Se trata de planillas estandarizadas, concretamente se usó la GAM 71, diseñada para Estados Unidos (CEPAL, 2003 a y b).

De manera que, dando cumplimiento al mandato constitucional, en el año 2010 por Ley No 65 se empieza a implementar un sistema que continúa siendo de capitalización individual, pero con administración estatal y con un componente solidario. Es por ello por lo que los indicadores previsionales no han mejorado, según se evidencia en el capítulo II de este estudio, porque con la salvedad del fondo solidario que opera entre quienes están dentro del sistema, la lógica sigue siendo la misma y, por tanto, la exclusión también.

Los porcentajes de cotización también se mantuvieron, con algunos cambios. Los trabajadores y trabajadoras aportan el 10% de su remuneración, más el 1,71% por la prima de riesgo común, 0,5% por comisión de administración y se adiciona otro 0,5% para financiamiento del fondo solidario que financia la pensión solidaria instituida con esta reforma. Los grupos de mayores ingresos aportan además entre el 1 y el 10% de su remuneración para el mencionado fondo, al que también contribuye el empleador con el 3% del total de su nómina de empleados. El empleador además continúa pagando un 1,71% por prima de riesgo laboral (que en el caso del trabajo independiente es asumida por los propios trabajadores y trabajadoras).

Las administradoras de fondos de pensiones fueron estatizadas y los fondos previsionales deberán ser administrados por la Gestora Pública de Seguridad Social, aun cuando a la fecha de elaboración de este estudio no se han terminado de transferir las carteras de las administradoras privadas.

La Gestora Pública de Seguridad Social está constituida como una entidad de derecho público que administra también el Fondo de Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad). El Decreto Supremo No 3333 de 20-09-17 amplía, una vez más, el plazo para la administración de los Regímenes Contributivos (Fondo de Jubilación) y semicontributivo (Fondo Solidario) a marzo 2019.

Para recibir la pensión solidaria hay que tener 58 años y 120 aportes. Por cada 12 aportes adicionales la cuantía de la pensión se incrementa en un 6%.

La pensión sigue siendo determinada por los aportes individuales y su rentabilidad, pero cuando corresponda, estos fondos son completados para dar lugar a la obtención de la pensión solidaria, financiada con un incremento a la cotización de la parte trabajadora y con el aporte patronal que instituye la reforma. Además se mantiene la Renta Dignidad, que es la prestación universal que naciera, como el Bonosol, en 1997. Asimismo, se rebajó la edad de jubilación y se subió el porcentaje de cotización.

Con los cambios mencionados, los requisitos de acceso a la prestación de vejez son: tener más de 50 años en el caso de las mujeres, y 55 años⁶¹ en el caso de los varones; haber acumulado un fondo equivalente al 60% del denominado Referente Salarial, el cual se calcula considerando el saldo en su Cuenta Personal Previsional (CPP) en base a los últimos dos años de remuneraciones y aportes y la Compensación de Cotizaciones (CC), para quienes hubieran hecho aportes al sistema de reparto que aún no se extingue en su totalidad.

Cabe destacar que la ley dispone explícitamente que deben utilizarse tablas de mortalidad únicas para ambos sexos para el cálculo de las pensiones. Esta disposición se ratifica luego en el reglamento de la ley.⁶² Esta disposición responde a una demanda específica de movimientos de mujeres y a la insistencia de que tal norma se incluyera en la ley y no en sus decretos reglamentarios, previendo que, en la mayoría de los casos, la ciudadanía no se entera de los reglamentos hasta que ya son dictados por el Ejecutivo y, al mismo tiempo, a que el rango de ley significa mayores garantías para evitar la práctica nociva y discriminatoria de las tablas diferenciadas.

Respecto de la pensión solidaria, los requisitos para su recepción son: tener 58 años (para mujeres y varones) y 120 aportes y por cada 12 aportes adicionales la cuantía de la pensión se incrementa en un 6%.

La pensión por muerte, más conocida en el país como pensión de viudez, corresponde a los familiares de primer y segundo grado y equivale al 70% del referente salarial o pensión que estuviera devengando el asegurado o jubilado fallecido, excepto en el caso de muerte por riesgo profesional, sea enfermedad profesional o accidente de trabajo, en cuyo caso la pensión por muerte es del 100% del salario de referencia. La pensión soli-

⁶¹ Estas edades disminuyen para los trabajos dentro y fuera de mina, y para los trabajos calificados de peligrosos e insalubres.

⁶² Donde también se establece que para los trabajadores mineros se computarán cuatro años menos en la expectativa de vida.

daria también genera pensión por muerte.⁶³ El Decreto Supremo N° 822 del año 2011, que reglamenta la Ley de Pensiones, establece el orden de prelación y los porcentajes de asignación en caso de concurrencia de derechohabientes. En el orden de prelación el primer lugar lo ocupa el o la cónyuge o conviviente de parejas heterosexuales.

El o la cónyuge o conviviente supérstite que hubiere contraído un nuevo matrimonio mantiene el derecho a recibir la Pensión por Muerte, siempre que el fallecimiento del asegurado hubiere ocurrido a partir de la publicación de la Ley N° 065, que implementa el sistema de pensiones vigente. Lo que queda expresamente prohibido es la recepción de más de una pensión de muerte.

Un avance destacable es el pago de un salario mínimo adicional a la pensión de invalidez para la calificación de "gran invalidez". Esta prestación responde a las necesidades de cuidado de las personas en situación máxima de dependencia, por lo que en alguna medida beneficia a las cuidadoras no remuneradas en la familia o bien proporciona los recursos para contratar algún cuidado en el mercado.

Los desafíos persistentes más importantes son:

- La exclusión de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y del microempresariado, que representan la mayoría de la población trabajadora en el país. No se trata de una discriminación expresa, sin embargo, sino de la ausencia de mecanismos de atracción e inclusión para estos trabajadores y trabajadoras.
- La inclusión de las trabajadoras asalariadas del hogar.

⁶³ Son derechohabientes las personas de uno de los siguientes grados: Primer Grado: en orden de prelación, el cónyuge o conviviente supérstite, y los hijos del asegurado, éstos sin prelación entre sí, desde concebidos aún no nacidos, hasta que cumplan dieciocho (18) años de edad, los hijos que sean estudiantes hasta que cumplan los veinticinco (25) años de edad o los que fueran inválidos antes de cumplir los veinticinco (25) años de edad, mientras vivan. Estas personas son derechohabientes en forma forzosa. Segundo Grado: Son, en orden de prelación, los progenitores y los hermanos menores de dieciocho (18) años del asegurado. A efectos de contar con el derecho a pensión por muerte y pagos del Sistema Integral de Pensiones, los derechohabientes de segundo grado no requieren haber sido expresamente declarados por el asegurado. El asegurado podrá declarar expresamente la exclusión de algún derechohabiente de segundo grado. Tercer Grado: son, las personas que no pertenecen a los grados anteriores, y que son declaradas libremente por el asegurado a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo. Estos derechohabientes sólo pueden acceder a la Fracción de Saldo Acumulado. Los grados son excluyentes entre sí a efectos del pago, en el orden mencionado. Los porcentajes de la Pensión por Muerte que correspondan a cada derechohabiente serán determinados por reglamento (Anexo de la Ley No 65 de 2010).

- La forma de cálculo del referente salarial, es decir, los años considerados para el cálculo de la jubilación, acorde con la trayectorias salariales femeninas, dada la evidencia que la brecha salarial de género se incrementa en los años previos al retiro⁶⁴ y la reforma establece los dos últimos años de la trayectoria laboral para el cálculo del salario base. Este referente tampoco consideró la realidad del trabajo informal.
- La delimitación de las destinatarias del mecanismo de compensación del cuidado no remunerado.

Es por estas deficiencias que el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en sus Observaciones Finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados (CEDAW, 2015a), recomienda que el Estado adopte medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Seguridad Social.

En esta reforma se integró una medida de compensación del trabajo de cuidado no remunerado destinada a las madres en condición de pobreza. La medida fue reivindicada por movimientos de mujeres pero en términos diferentes, pues se demandó una prestación de alcance universal, para todas las mujeres. No obstante, se trata de un avance, así sea parcial, como se verá en el acápite siguiente.

B. Brasil

La Constitución Federal de Brasil de 1988 supone cambios de trascendental relevancia en la Seguridad Social y, en especial, en el sistema de pensiones. La norma fundamental establece la obligatoriedad de la cobertura de las áreas rurales y el mínimo de las pensiones equivalente al salario mínimo nacional.

La Constitución menciona como objetivos de la Seguridad Social los siguientes: universalidad de la cobertura y de la atención; uniformidad y equivalencia de los beneficios y servicios a las poblaciones urbanas y rurales; selectividad y distribución en la prestación de los beneficios y servicios; irreductibilidad del valor de los beneficios; equidad en la forma de participación en el financiamiento; diversidad de la base de financiación; y carácter democrático, descentralizado y participativo de la gestión administrativa.

⁶⁴ De acuerdo con los datos de la Encuesta Trimestral de Empleo del año 2009, año anterior a la reforma, las mujeres de 40 a 49 años percibían en promedio el 63% del ingreso masculino, para el tramo de 50 a 59 años la proporción era de 54% y para el tramo de 60 a 69 de 41% (Marco, 2016).

La norma fundamental incluso establece las edades de retiro diferenciadas para mujeres y varones, áreas rurales y profesorado, así como los períodos de contribución.

Es así como la Ley N.º 8.213, de 24 de julio de 1991 recoge los mandatos constitucionales y materializa el sistema de pensiones. Posteriormente la Enmienda Constitucional No 20 de 1998 incorpora transformaciones importantes aunque consideradas paramétricas, al igual que la reforma de la Ley N.º 9.876 de 1999, que introdujo el factor previsional, el cual será explicado más adelante.

Una reforma paramétrica es aquella que promueve cambios o modificaciones en los parámetros del sistema de pensiones y, por tanto, no cambia la estructura del modelo existente. Las modificaciones más recurrentes se concentran en cambios en los parámetros como: (i) el aumento de la tasa de cotización, (ii) el aumento de la edad de retiro, que aumenta el stock de activos contribuyentes y disminuye el flujo de pensionados, (iii) la modificación de las condiciones de acceso a los beneficios, por ejemplo, aumentando (o disminuyendo) los años mínimos de cotizaciones requeridos para acceder a un beneficio, y (iv) la disminución de los beneficios a través de menores tasas de reemplazo o la modificación de las bases imponibles requeridas para el cálculo de las pensiones, por ejemplo, aumentando la cantidad de años requerida para la estimación de beneficios. Las reformas paramétricas, en general, están asociadas a cambios de parámetros en un sistema de reparto (CEPAL, 2017).

El esquema de pensiones consta de tres subsistemas: (i) Régimen General de Previsión Social (*Regime Geral de Previdência Social*, RGPS) que cubre a los trabajadores del sector privado; (ii) Régimen Propio de Previsión Social (*Regime Próprio de Previdência Social*, RPPS), que cubre a los trabajadores del sector público, dentro de este régimen existen múltiples administraciones propios, de funcionarios públicos Municipalidades, Estaduales y de la Unión; y (iii) Régimen de Previsión Complementaria (*Regime de Previdência Complementar*), que es voluntario y utilizado generalmente por trabajadores de altos ingresos. Además, existe un sistema de pensiones no contributivas denominado Beneficio de Prestación Continua (*Benefício de Prestação Continuada*, BPC), que entrega un beneficio equivalente al salario mínimo para todos los mayores de 65 años que carecen de pensión, para personas en situación de discapacitadas y para familias cuyo ingreso per cápita sea menor a un cuarto de un salario mínimo (CEPAL, 2017).

El financiamiento de la previsión social es tripartito. Los porcentajes de cotización varían entre un grupo del empleo y otro. Así, los empleadores pagan un 20% sobre el total de su planilla; los trabajadores y trabajadoras del sector formal entre un 7,6% y un 11%, dependiendo del nivel de ingresos.

En el régimen general existen dos modalidades de jubilación: por tiempo de contribución o por edad. Para la modalidad de jubilación por edad, el cálculo de los beneficios tiene una tasa de reemplazo equivalente a una base de 70% de la media salarial más 1% por cada año de contribución, es decir, con 30 años de cotización se obtiene el 100% del salario promedio. Los hombres pueden jubilar al cumplir 65 años, y las mujeres 60, siempre y cuando cumplan con el requisito de haber cotizado al menos 15 años.

En la opción de jubilación por tiempo de contribución los hombres pueden pensionarse al cumplir 35 años de cotizaciones y las mujeres 30.

Para el cálculo de las prestaciones del régimen general por tiempo de contribución se utiliza un factor previsional, que es una fórmula de cálculo, expresada en una ecuación, que es obligatoria en el caso de las jubilaciones por tiempo de cotización y que usa una tabla de mortalidad unisex y los cinco años adicionales de cotizaciones ficticias para las mujeres. En el caso de la jubilación por edad, el factor previsional puede ser usado a elección del titular de la pensión.

Una variación de la modalidad de jubilación por tiempo de contribución fue introducida por la Ley No 13.183 del año 2015 con su regla 85/95, por la cual la suma de la edad y del tiempo de contribución al sistema de pensiones debe ser de 85 para mujeres y de 95 para hombres. La ley incluye el aumento de un punto a la regla citada cada dos años, de 2018 hasta 2026, cuando la fórmula pasará a 90/100, es decir, 90 puntos para mujeres y 100 para hombres. El período mínimo de cotización se mantuvo en 35 años para hombres y 30 años para mujeres. Cabe destacar que esta regla mantiene la acción positiva de cinco años de cotizaciones ficticias para las mujeres.

La pensión de viudez corresponde al cónyuge o conviviente, incluyendo parejas homoafectivas, luego de 2 años de unión o matrimonio y de 18 meses de contribuciones, mínimamente. En caso de divorcio o separación, y estando él o la cónyuge recibiendo pensión de alimentos, concurre a la pensión de sobrevivencia en igual condición que los derechohabientes preferenciales (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016).

En las áreas rurales rige un régimen especial (Previdência Rural), que contempla edades de jubilación menores para varones y mujeres que las que rigen en las áreas urbanas, atendiendo a las distintas realidades de trabajo y de condiciones de vida entre estas áreas. Se trata de un régimen formalmente semicontributivo, con un fuerte aporte estatal, que también ha tenido importante efectos sobre la igualdad de género (Schwarzer, y Costanzi, 2011).

En efecto, la Ley No 8.213, de 1991, asegura la jubilación para las trabajadoras y los trabajadores asalariados en las zonas rurales, los contribuyentes y la pensión de vejez para los trabajadores rurales se reduce a los 60 años para los hombres y a los 55 años para las mujeres. Están cubiertos por este régimen Previsión Social aquellas personas que trabajan como agricultoras familiares, pescadores artesanales o indígenas que ejercen su actividad individualmente o en régimen de economía familiar. El asegurado o asegurada especial se define como el trabajador o trabajadora rural que actúa con su familia en actividad indispensable para su propia subsistencia, o en condiciones de mutua dependencia y colaboración. Se incluyen, por tanto, sus respectivos cónyuges que ejercen sus actividades en régimen de economía familiar, sin empleados permanentes (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016).

El asegurado o asegurada está obligado a ingresar una contribución del 2,1% sobre los ingresos brutos resultante de la comercialización de su producción (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016). Este porcentaje de cotización se aplica sobre el valor del producto vendido (la empresa compradora actúa como agente de retención y efectúa la contribución). Este aporte es sobre todo simbólico, ya que el financiamiento es casi en su totalidad público. La pensión de PRORURAL tiene un monto único y es equivalente a un salario mínimo (Marco Navarro, 2016).

Brasil se constituye en el primer caso en la región en integrar medidas de acción positivas en su sistema de pensiones a favor de las mujeres, más allá de la edad de jubilación diferenciada. Sin embargo, estas medidas han estado en peligro de reversión, pues se encuentra radicado en el Congreso un proyecto de reforma previsional que contempla la eliminación de la acción positiva para las mujeres (debate postergado en reiteradas ocasiones), en circunstancias que el 71 % de la población se opone a una reforma.⁶⁵ La propuesta inicial pasaba por una enmienda constitucional, pues eliminaba el tratamiento especial para el régimen rural y la prestación que se encuentra recibiendo esta población, pero este proyecto ha sufrido modificaciones entre ellas la reposición de este régimen y la rebaja de años de contribución para acceder a la pensión reducida (el proyecto inicial pedía 25 años y ha sido modificado a 15) (Marco Navarro, 2018).

⁶⁵ Sondeo realizado por el instituto Datafolha a 2.781 personas de 172 municipios de Brasil <http://datafolha.folha.uol.com.br/>

C. Chile

El sistema de pensiones vigente en Chile data de la reforma implementada en el año 2008 que modifica el sistema de capitalización individual puro instaurado en dictadura. Después de esta reforma, el sistema continúa siendo de capitalización individual, pero tiene un componente solidario y un importante aporte estatal con cargo a impuestos generales.

El Decreto Ley No 3500 de 1981 implementa por primera vez un sistema de capitalización individual y contribución definida, que fue una innovación que sería luego ampliamente replicada en otros países.

Esta norma, que lleva el nombre de Decreto Ley por emanar de un gobierno militar, estructura un sistema de pensiones obligatorio para los trabajadores y trabajadoras dependientes y optativo para independientes, mientras que exceptúa del mismo a las fuerzas militares y policiales quienes siguieron teniendo un régimen de reparto especial.

El aporte es del 10% de las remuneraciones y rentas disponibles más las comisiones para las administradoras de fondos de pensiones. El empleador no aporta al sistema de pensiones por los trabajadores y trabajadoras. Las edades de jubilación son 60 años para las mujeres y 65 para varones. De manera que, al momento de la jubilación, los fondos acumulados se dividen por los años de sobrevivencia que se estimen para las personas de acuerdo con los promedios de expectativa de vida, un promedio para los varones y otro para las mujeres, aun cuando este cálculo aquí resumido a groso modo tenga variaciones según la modalidad de jubilación. Estas edades y porcentaje de cotización se mantienen hasta la actualidad.

Las modalidades de pensión que se establecieron en la Ley N.º 3.500 son el Retiro Programado y la Renta Vitalicia y algunas combinaciones y variaciones de estas opciones. Bajo el retiro programado, la persona trabajadora mantiene su cuenta en la AFP en que se encuentra afiliada y su monto de pensión es recalculado cada año considerando el saldo acumulado, sus expectativas de vida, beneficiarios legales y la rentabilidad futura de la cuenta (hay distintos fondos con diferentes rentabilidades). Por su parte, en la modalidad de Renta Vitalicia, las personas afiliadas pueden contratar el pago de la pensión a una Compañía de Seguros de Vida, la que se compromete a pagarles una renta mensual de por vida y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

En las rentas vitalicias las AFP utilizan las tablas de mortalidad diferencias por sexo. En cambio en el Retiro Programado, son las compañías de seguro quienes implícita-

mente utilizan estas tablas en el cálculo de sus reservas. Como se verá más adelante, estas modalidades de cálculo se mantienen hasta la actualidad.

El otro tipo de pensión que regía hasta antes del año 2008 era la pensión del Programa de Pensiones Asistenciales (PASIS) destinado a las personas en extrema pobreza, personas en situación de discapacidad o mayores de 65 años de ambos sexos y la garantía de la pensión mínima, para quienes no lograran autofinanciarse una jubilación, para la cual se requerían 240 cotizaciones.

Frente a la baja cobertura, sobre todo de las mujeres, tanto entre las personas cotizantes como entre las personas mayores receptoras de pensiones, en el año 2006 se emprende un proceso participativo de reforma previsional.

Para concretar el carácter participativo, el gobierno formó una comisión de especialistas de distintas corrientes ideológicas, que mantuvieron a su vez audiencias con representantes de diversos sectores de la sociedad civil. Como resultado de este trabajo se definió la reforma mediante Ley 20.255 de 2008, que mantiene el sistema de capitalización individual, pero introduce modificaciones la pensión y el aporte solidarios además de otras transformaciones, entre ellas el mecanismo de compensación o reconocimiento del cuidado para las madres, que será abordado en el acápite siguiente.

En lo fundamental, está entonces la pensión solidaria que reemplaza a la PASIS, con un incremento sustancial de su monto, y la pensión mínima, integrándose a dos pilares contributivos, uno obligatorio para dependientes e independientes, y otro voluntario. El carácter obligatorio para el trabajo independiente se planteó en la reforma como progresivo pero aún no termina de concretarse.

Para acceder la pensión solidaria se requiere tener 65 años, pertenecer al 60% más pobre de la población y tener 20 años de residencia en el país. De manera que no se exige ningún aporte previo. El aporte solidario se entrega a partir de cierto monto y es decreciente hasta llegar a un máximo por arriba del cual el aporte solidario se extingue. Es decir que la protección brindada ha sido mayor tanto por la magnitud de la cobertura como de los montos de las prestaciones.

Otro cambio positivo de la reforma fue la división de los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad, autorizando al juez a que realice esta división en caso de que una de las partes se vea menoscabada, cuando, como consecuencia del cuidado de los hijos e hijas y las labores del hogar, no pudo desarrollar una actividad remunerada o lo hizo en

menor medida de lo que podía o quería. La compensación involucra hasta el 50% de los fondos previsionales acumulados.

También se estableció la separación por sexo en la licitación del seguro de invalidez y sobrevivencia, pues dada su mayor esperanza de vida es menos probable que dejen viudos beneficiarios y dada su menor accidentabilidad es menos probable que hagan uso del seguro de invalidez.

Otro gran logro para las mujeres fue que se igualó el ingreso mínimo imponible para trabajadoras de casa particular con el resto de los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito de la regulación de las AFP se eliminaron las comisiones por depósito de cotizaciones y por transferencia de los fondos entre una AFP y otra.

Sin embargo, entre las deudas pendientes se mantuvo la ausencia de cotización del empleador para las pensiones de vejez, que solo cotiza para financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia de sus trabajadores dependientes (1,15% de la renta imponible). Se mantienen, además, las opciones de jubilación por retiro programado o por renta vitalicia. Además, persiste el régimen especial y preferencial para los militares y policías que continúa representando un alto costo fiscal.

Con relación a esta reforma previsional, el Comité de la CEDAW en sus Observaciones Finales al informe de este país del año 2012, consideró positiva la repercusión de la reforma de pensiones pero calificó de discriminatorio el cálculo de las pensiones, ya que continúan utilizando tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, que dan lugar a pensiones mensuales menores para las mujeres, que contribuyeron igual que los varones.

D. Ecuador

En Ecuador el sistema de pensiones tiene un esquema de capitalización parcial colectiva con reparto. Es decir que, en el Seguro General Obligatorio, las obligaciones futuras están cubiertas durante un período determinado de tiempo a través de la acumulación de una reserva técnica y sus rendimientos, los que servirán para financiar las pensiones futuras. De todas formas, los aportes de los actuales contribuyentes financian las pensiones de los actuales jubilados y pensionistas, por ello es un sistema de reparto. El sistema es administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

El sistema mantiene un componente de solidaridad, pues la pensión o prestación económica que una persona recibe no depende en su totalidad del monto aportado.

La ley de pensiones que establecía un sistema mixto y de administración privada en el año 2001, integrado un componente de capitalización individual, no fue implementada, ya que una sentencia del Tribunal Constitucional del año 2005 declara inconstitucional la administración privada de los fondos de pensiones.

Según la Constitución Política del Estado (del año 2008), el Sistema de Seguridad Social es público y universal, y se basa en los principios de universalidad, solidaridad, eficiencia, suficiencia, subsidiariedad y equidad, que deben plasmarse en el Seguro Social Obligatorio administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El financiamiento del sistema previsional es tripartito y, de acuerdo con lo expuesto, sigue siendo de reparto y beneficio definido. El cálculo de la prestación se hace sobre los mejores 60 meses de aporte multiplicados por el coeficiente de meses aportados, con límites mínimo y máximo en el monto. Las edades de jubilación en las prestaciones contributivas dependen de los aportes, sin distinciones para varones y mujeres.

Las cotizaciones corresponden a los siguientes porcentajes: de 6,64% y 8,64% de la remuneración total o consolidada para los trabajadores públicos y privados respectivamente; de 9,74% para los trabajadores independientes; de 3,10% para el empleador. Con estas aportaciones, las prestaciones son: **Jubilación ordinaria por vejez, Jubilación por discapacidad, Jubilación por Invalidez que incluye el subsidio transitorio por incapacidad, Pensiones de Montepío y Auxilio de Funerales.** Se requiere un aporte de 480 meses de contribución a cualquier edad y de 60 y menos años entre 360 y 120 meses de contribución.

Los últimos tramos de aportes corresponden a las denominadas pensiones reducidas o jubilaciones por edad avanzada, para las cuales se requiere haber cumplido 70 años con un mínimo de ciento 120 imposiciones mensuales; o 65 años de edad, con un mínimo de 180 imposiciones mensuales.

La pensión no contributiva para personas mayores es administrada como un régimen aparte del sistema, por el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Se trata del Bono de Desarrollo Humano⁶⁶ que es entregado a las personas mayores de 65 años, edad igual para mujeres y va-

rones, que no reciben ninguna otra pensión o prestación. Desde 2009 el Bono de Desarrollo Humano se entrega en la suma de 50 dólares a personas adultas mayores y personas con discapacidad.⁶⁷

En cuanto a la pensión de viudez, corresponde a mujeres y varones que hubieren estado casados con el causante asegurado o jubilado o que probaren una convivencia de dos años mínimo o tuvieran hijos con el o la causante, siempre que este o esta hubiere estado casada con otras personas al momento de su fallecimiento. La pensión de viudez se extingue al contraer nuevas nupcias, prevaleciendo de esta forma el imaginario de que la pensión reemplaza el ingreso de un proveedor.

Asimismo, se dispone que no tendrá derecho a pensión de viudez el cónyuge del beneficiario de jubilación de vejez por edad avanzada, si la muerte de éste acaeciere antes de cumplirse un 1 año de la celebración del matrimonio.

Cabe destacar la existencia de algunos regímenes especiales en el sistema de pensiones relativamente recientes. Es el caso del trabajo de la pesca artesanal y de habitantes rurales que laboran en el campo por cuenta propia, además del trabajado independiente en general de áreas rurales y urbanas.

En efecto, el Seguro Social Campesino protege a la población del sector rural y pescador artesanal, mediante la ejecución de programas de salud integral, discapacidad, vejez e invalidez y muerte. Este seguro tiene un fuerte componente de aporte estatal y una contribución mínima de las personas aseguradas de 10 años de aportes.

Respecto del trabajo por cuenta propia o independiente, es obligatoria la cotización de estos trabajadores y trabajadoras al Seguro Social Obligatorio. Cuando el ingreso realmente percibido sea difícil de determinar, el IESS define anualmente para cada una de las categorías especiales más relevantes una Base Presuntiva de Aportes (expresada en múltiplos de salario mínimo). Hasta hace poco tiempo esta afiliación era voluntaria, pero desde Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) están obligadas a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliadas, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, con relación laboral o sin ella. Esta obligación alcanza explícitamente, según la ley, al trabajador o trabajadora autónoma.

⁶⁶ Esta transferencia fue creada inicialmente en el año 1998 como el Bono Solidario para las madres pertenecientes a hogares en condición de pobreza y ligada a condicionalidades en los ámbitos de salud y educación. Luego con el transcurso de los años el programa extendería sus destinatarios y finalidades.

⁶⁷ <https://www.inclusion.gob.ec/bono-de-desarrollo-humano1/>

Estos regímenes especiales que están destinados a aumentar la cobertura del sistema y en definitiva a incluir a poblaciones específicas fueron también resultado de los mandatos constitucionales, que asimismo dieron lugar a la integración de las trabajadoras no remuneradas del hogar al sistema de Seguridad Social, que será abordada en el acápite siguiente.

Cabe señalar que el Comité CEDAW ha exhortado al Estado Ecuatoriano a adoptar medidas jurídicas adecuadas para incluir los bienes intangibles (es decir, fondos de pensiones, pagos por cese en el empleo o seguros) acumulados durante la relación de pareja entre los bienes comunes que deberán dividirse a partes iguales cuando se disuelva la relación (CEDAW, 2015b).

Además le solicita apruebe, en consulta con el sector privado, un plan nacional de acción para que los sistemas de seguridad social abarquen a un mayor número de mujeres que trabajen en el sector informal (CEDAW, 2015b).

E. España

La Constitución Española en su artículo 59 dispone un mandato a los poderes públicos para garantizar la suficiencia económica de las personas durante la “tercera edad”, “mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas”.⁶⁸

Por su parte, el artículo 41 establece “un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Las pensiones, por tanto, se inscriben en el esquema de la acción protectora del sistema público de Seguridad Social al que alude este artículo.

A ambos preceptos hay que añadir el principio de igualdad, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en su doble vertiente de igualdad formal e igualdad real y efectiva; ésta última concretada en la prohibición de discriminación, entre otras causas, por razón del sexo. Conviene aquí señalar también que este precepto cuenta con

el mayor nivel de garantía constitucional, muy por encima de los preceptos aludidos, 41 y 50 CE, en los que se encuadra el sistema de pensiones.

En materia de pensiones, a partir de 1985 se han producido sucesivas reformas que han tenido como objetivo principal la búsqueda del equilibrio financiero del sistema mediante la reducción del gasto en protección y el reforzamiento de su carácter contributivo. Todas estas reformas han endurecido los requisitos para el acceso a las pensiones y las reglas para el cálculo de su cuantía (reformas de 1985, 1997, 2007, 2011 y 2013). No obstante, la protección de las pensiones en España se ha mantenido constante en un esquema de reparto y beneficio definido, “mucho más moderno y solidario”, aunque no exento de problemas, que con el paso del tiempo se han ido agudizado (Monereo Pérez y otros 2018: pág. 13).

Las reformas del sistema español de Seguridad Social han dado lugar a tres textos refundidos posteriores a la Ley Base de la Seguridad Social de 1963: Ley General de Seguridad Social (LGSS) de 1974, la de 1994 y el texto más reciente, RDleg 8/2015, por el que se aprueba la hoy vigente Ley General de Seguridad Social.

Como se ha indicado anteriormente, el sistema español de Seguridad Social cuenta, desde 1990, con *dos niveles de protección*: un nivel contributivo y un nivel no contributivo. Por lo que se refiere a este último, en materia de pensiones garantiza, para quienes no pudieron completar los requisitos que se exigen en el nivel contributivo o no cotizaron nunca, pensiones de jubilación y de invalidez, cuyo requisito común es la “carencia de ingresos suficientes”. Esa carencia se referencia anualmente en las cuantías que fijan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, de manera individual o en consideración de los ingresos de las “unidades económicas de convivencia”, cuando quienes las solicitan conviven con familiares, estableciendo, a su vez, cuantías diferenciadas en las pensiones en función de esta circunstancia.⁶⁹ Estas pensiones se financian con cargo a partidas presupuestarias del Estado y su gestión está encomendada a las Comunidades Autónomas, y al IMSERSO para las ciudades de Ceuta y Melilla.

⁶⁸ Constitución Española, artículo 59: Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

⁶⁹ Otros requisitos son: Jubilación: - tener 65 o más años, -Residir en territorio español, y haberlo hecho durante 10 años, en el periodo que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. En el caso de invalidez: -tener 18 años o más y menos de 65, residir en territorio español y haberlo hecho durante un periodo de 5 años, de los cuales 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. Discapacidad: con un grado igual o superior al 65%.

Asimismo, cabe destacar los complementos para pensiones inferiores a la mínima y revalorización de las pensiones, que se financian con cargo a partidas presupuestarias estatales. Si bien esta medida viene de antiguo, y no fue diseñada especialmente para las mujeres, estudios recientes sobre el impacto de género en las pensiones (CCOO, 2018), muestran que las favorece en mayor medida.

Su regulación es la siguiente: cuando, de acuerdo con la aplicación de las reglas de cálculo de la pensión, resulte una pensión contributiva de escasa cuantía, la LGSS garantiza a la percepción de un piso mínimo. Con este objetivo, el art. 59.1 LGSS establece que *“los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”*.

Las cuantías mínimas se fijan para cada pensión y en función de la situación familiar del/la titular, si tiene o no cónyuge a cargo. “El importe de dichos complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez” (art. 59.2 LGSS).

Por su parte, el nivel contributivo, que constituye el grueso del sistema, se estructura en torno a un régimen general para trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y cinco regímenes especiales: a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, b) Trabajadores del mar, c) Trabajadores de la minería del carbón, d) Funcionarios públicos, civiles y militares, y d) Estudiantes.

El Régimen General es el más importante, no solo en términos cuantitativos, sino porque, por mandato del artículo 10 de la LGSS es el régimen de referencia, al que deben tender a homologarse los regímenes especiales.⁷⁰

En cuanto a financiación se refiere, el nivel contributivo del sistema se nutre primordialmente de contribuciones de las partes trabajadora y empresaria o empleadora,⁷¹ con la excepción de los complementos por mínimos de pensiones que se financian con cargo a partidas presupuestarias del Estado.

El sistema financiero aparece regulado en el artículo 110 de la LGSS en estos claros y contundentes términos:

Artículo 110. Sistema financiero:

1. El sistema financiero de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social será el de reparto, para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada uno de ellos [...]

Para el año 2018, la contribución de trabajadores y empresarios para contingencias comunes del Régimen General está fijada en el 23/60% del salario para las empresas y el 4,70% para los trabajadores.

La acción protectora en materia de pensiones se concreta en pensiones por jubilación por incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez, y por fallecimiento: viudedad, orfandad y en favor de familiares. Aquí se refieren las que se otorgan en el Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena por jubilación y por viudedad.

Por lo que se refiere a la pensión de jubilación cabe señalar que la edad ordinaria de jubilación es idéntica para mujeres y hombres: 67 años, siempre que se tenga cubierto un mínimo de 15 años cotizados (art. 205 LGSS). No obstante, esta edad de jubilación se aplicará a partir del año 2027 y, mientras, se irá ampliando de manera gradual cada año, tanto para mujeres como para hombres (65 años y 6 meses en 2018, según la tabla que figura en la Disp. transitoria 7ª de la LGSS).

No obstante, vinculada a la edad, también tiene un papel fundamental la carrera contributiva de cada persona, porque en aquellos casos en los que se acrediten 38 años y medio de cotizaciones, la edad de jubilación será de 65 años. Los años cotizados también juegan una función importante a la hora de determinar la tasa de reemplazo de la pensión, es decir, que el porcentaje a aplicar a la base reguladora se incrementa según los años cotizados

⁷⁰ Desde 1 de enero 2011 todos los nuevos funcionarios se incorporan al Régimen General en materia de pensiones, aunque para el resto de las prestaciones mantengan su régimen especial.

⁷¹ Las contribuciones de trabajadores y empresarios constituyen el grueso de los recursos del sistema, “aproximadamente el 92% de los ingresos totales”. (Ballester y Sirvent, 2017).

(art. 210 LGSS), por lo que para llegar al 100% será necesario tener cubiertos, al menos, 37 años cotizados en 2027 (hasta 2019, basta con 35 años y medio cotizados).

Para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación se tiene en cuenta la carrera de cotizaciones de los últimos 25 años (en 2018 se toman las bases de los últimos 21 años, y se irán incrementando progresivamente los años computables hasta alcanzar los 25 en 2022).

Para tener acceso a modalidades de jubilación anticipada o jubilación parcial, se exigen igualmente carreras muy largas de cotización (art. 207 y 208 LGSS) (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016).

Por lo que se refiere a la pensión de viudedad, tienen derecho a la misma, con carácter vitalicio, las y los cónyuges de las personas causantes, siempre que éstas hubieran completado un período de cotización de 500 días en los últimos 5 años antes de fallecer. No obstante, la prestación económica del viudo o viuda solo tiene una duración temporal de dos años en determinados casos en los que la persona causante hubiera fallecido por enfermedad común sobrevinida antes del vínculo conyugal y el fallecimiento se hubiera producido antes de que hubiera transcurrido un año desde su celebración (art. 222 LGSS).

También se reconoce el derecho a la pensión de viudedad de las parejas de hecho, aunque en este caso se requiere la existencia de una dependencia económica⁷² de la persona fallecida, en los términos del art. 221 LGSS, que también dispone:

“A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de

dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante”.

Precisamente es el defecto en la acreditación uno de los motivos que origina frecuentemente la denegación de las solicitudes de pensión de viudedad de la pareja de hecho superviviente (Huertas, Cabezas, Torrents y Fernández, 2016).

Tienen también derecho a la pensión de viudedad los excónyuges separados o divorciados que recibieran pensión compensatoria de la persona fallecida, siempre que no hubieran contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho. El monto de la pensión de viudedad se ajustará a la cuantía de la pensión compensatoria. En todo caso, tienen derecho a la pensión de viudedad las mujeres que acrediten que, en el momento de la separación judicial o divorcio, eran víctimas de violencia de género (art. 220.1).

En el apartado 2º del art. 220 se señala que:

“Si, habiendo mediado divorcio, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad en los términos a que se refiere el artículo siguiente”.

Para terminar con las particularidades del sistema español que aquí interesan, hay que añadir que la reforma de las pensiones realizada en 2013 introdujo una nueva regla para el cálculo de las pensiones de carácter restrictivo, consistente en que al importe final de la pensión se le aplicaría, a partir del año 2019, un porcentaje en función de la esperanza de vida fijada por los organismos públicos establecidos a estos efectos. De esta manera se vincularía el importe de la pensión a la evolución de la esperanza de vida de las y los pensionistas, mediante la aplicación de un coeficiente reductor que se actualizaría cada cinco años.

Sin embargo, la aplicación del factor de sostenibilidad ha quedado en suspenso, conforme se ha establecido en julio de 2018 mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este periodo. Fruto de los nuevos consensos políticos alcanzados, la implantación del factor de sostenibilidad ha quedado postergada al año 2023. Mientras tanto, continúan los debates y las compa-

⁷² Concretamente se requiere que la persona solicitante acredite que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por ciento de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período (art. 221 LGSS).

recencias de expertos y expertas en el Congreso de los Diputados, tendientes a alcanzar nuevos consensos para abordar, una vez más, el problema de la sostenibilidad del sistema, en el seno de la Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo.⁷³ En ese contexto se están abordando también los problemas relativos a la brecha de género en las pensiones de la Seguridad Social española.

F. Uruguay

La Constitución de la República Oriental del Uruguay data de 1967, pero fue reformada en el año 1989 con cambios para la Seguridad Social que resultarían luego determinantes para las características que tomaría la reforma previsional de los noventa, pues la Constitución establece al Banco de Previsión Social (BPS) como ente estatal autónomo encargado de la Seguridad Social en el país, así como el reajuste periódico de las pensiones indexado al Índice Medio de Salarios.

La Ley N.º 16.713 de 1995 estableció en el país un sistema mixto compuesto por un componente de reparto y beneficio definido, de administración estatal a cargo del BPS, y otro de capitalización individual administrado por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) que es el que rige en la actualidad, pero que ha sido reformado en sus parámetros.

El sistema de pensiones uruguayo es calificado como régimen mixto por la combinación de componentes de reparto y capitalización, por lo cual para una parte de la población las prestaciones derivan de aportes a ambos subsistemas; pero esta no es la situación de todas las personas afiliadas y pensionadas. De hecho, el subsistema de reparto y solidario sigue siendo el principal. Por ello precisamente es que los impactos de la reforma de los noventa en el siglo XX no fueron tan negativos como en otros casos latinoamericanos.

De esta manera las personas de mayores ingresos deben cotizar a ambos componentes, mientras que para las de menores ingresos la aportación de la mitad de su cotización a las AFAP es optativa. Para quienes opten por el subsistema de reparto se les efectúa una bonificación equivalente al 1,5% de sus aportes.

Los porcentajes de aportes son del 15% para trabajadores y trabajadoras en áreas urbanas, entre el 10 y el 13% en áreas rurales y del 12,5% para la parte empleadora.

Bajo este esquema, con la reforma del año 1995 se aumentaron los años de aportes requeridos de 30 a 35 para la jubilación común y 15 años de contribuciones para la jubilación por edad avanzada. La edad también se elevó tanto para la jubilación común de las mujeres de 55 a 60 como para la jubilación por edad avanzada de 65 a 70. De esta forma se igualó la edad jubilatoria para varones y mujeres.

Asimismo, se estableció una pensión asistencial para las personas mayores de 70 años, y la pensión de viudez para mujeres y solo excepcionalmente para varones.

Otro cambio importante fue que se implementó el sistema de registro de historias laborales para controlar los años en que efectivamente se contribuyó.

Además se modificaron las tasas de reemplazo (igualándolas para mujeres y varones, ya que antes éstas tenían tasas superiores), oscilando entre 52,5 y 82,5% dependiendo de la edad de jubilación y años aportados.

Resulta interesante que se creó una administradora de fondos de pensiones estatal, intentando hacer frente a la desconfianza que generaban las entidades administradoras privadas y a los problemas de legitimidad de la reforma. Esta innovación al modelo chileno implementado en los ochenta, y sobre todo el carácter mixto del sistema, derivado de la convivencia del reparto con la capitalización individual, dieron lugar a que en su momento se hablara de una “reforma a la uruguayana” (Marco Navarro, 2016).

F.1. Una particular reforma paramétrica

Usualmente las reformas paramétricas endurecen las condiciones de acceso a las prestaciones buscando favorecer la sostenibilidad financiera y actuarial de los sistemas de pensiones. Sin embargo, en el Uruguay la reforma en algunos parámetros del sistema previsional llevada a cabo el año 2008 hizo todo lo contrario. Facilitó el acceso a las pensiones bajando la edad de la pensión no contributiva y los años de cotización requeridos.

Además, esta reforma vino a consolidar un proceso en el cual se adoptaron una serie de medidas de inclusión para llegar a sectores de la población que tradicionalmente habían sido excluidos. Es así que este proceso inicia con la Ley 18.065 de 2006 que reguló el trabajo doméstico asalariado, reconociendo todos los beneficios en materia

⁷³ El Pacto de Toledo se estableció en 2008, y refleja la necesidad de alcanzar políticas de Estado consensuadas en materia de Seguridad Social como garantía del cumplimiento de los mandatos constitucionales, más allá de las coyunturas políticas.

de Seguridad Social; y la Ley No 18246 de 2007 de uniones concubinarias (heterosexuales y homosexuales) que equiparó los derechos de viudos y viudas con los y las convivientes (con cinco años de convivencia); asimismo se realizó una amplia campaña de difusión de los derechos adquiridos que produjo un incremento considerable de la cobertura sobre todo de las trabajadoras pobres.

Esta reforma paramétrica fue debatida en un proceso social participativo, concretado mediante el Diálogo Nacional de Seguridad Social, llevado a cabo durante el año 2007 a convocatoria del Gobierno con el objetivo de evaluar el sistema de Seguridad Social y generar insumos para su modificación. Este proceso se organizó en base a cinco mesas temáticas: 1) demografía y salud; 2) inclusión, trabajo y seguridad social; 3) seguridad social y protección social; 4) cobertura y seguridad social; y 5) financiamiento. Cabe destacar la realización de la Mesa de Trabajo “El aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía y la Seguridad Social”.

Finalmente, la Ley No 18.395 de 2008 facilita las condiciones de acceso, contribuyendo a la inclusión de más mujeres, incorporando además un mecanismo de reconocimiento del cuidado no remunerado que será abordado en el acápite siguiente.

Es así como esta reforma paramétrica reduce los años de servicios requeridos para acceder a la jubilación común, de 35 a 30 años, con una reducción de la prestación, pues la tasa de reemplazo se reduce al 45%, incrementándose un 1% por cada año adicional. En la jubilación por edad avanzada se reduce la edad de 70 a 65 años y, a medida que se aumenta la edad, se disminuyen los años requeridos: 65 años de edad y 25 de servicio, 66 y 23; 67 y 21; 68 y 19; 69 y 17; 70 y 15. La tasa mínima de reemplazo no se modificó, está fijada en el 50% para ambos sexos, más un 1% por cada año que exceda el mínimo requerido para cada edad, con un máximo 14 puntos porcentuales adicionales.

También se alivianaron los requisitos para la pensión por invalidez (ya no se requiere haber trabajado los 6 meses previos a la incapacidad) y se estableció la pensión no contributiva de vejez desde los 65 años, condicionada a la carencia crítica de recursos, que se suma a la pensión no contributiva para mayores de 70 que ya existía también para quienes carecen de recursos.

La pensión de supervivencia se mantiene sin cambios, que representa entre el 50 y el 75% del sueldo básico jubilatorio y era entregada principalmente a las viudas, excepcionalmente a los viudos, cuando demuestren dependencia económica de la causante, y a los hijos, las hijas y padres incapacitados.

Por último, cabe destacar que por Decreto N° 221/017 de agosto de 2017 se prohibió el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo en las AFAP, norma que rigió desde enero de 2018.⁷⁴

II. Compensación o reconocimiento del cuidado en los sistemas de pensiones analizados

Al igual que en el título anterior, se analizará la norma jurídica que establece el mecanismo de reconocimiento o compensación del cuidado en los sistemas de pensiones y se acudirá a la doctrina y la producción teórica desde una perspectiva de género y de derechos humanos para la caracterización de estos mecanismos.

Las formas de compensación o reconocimiento del cuidado no remunerado en la Seguridad Social de América Latina son recientes. En España, y en cierta medida en Europa, aunque existen antecedentes previos, estas medidas también son relativamente nuevas, si se considera su diseño como medidas enfocadas explícitamente en compensar la carga de cuidados.⁷⁵

A. Estado Plurinacional de Bolivia

Como respuesta a las demandas de parte del movimiento de mujeres, se establece en la Ley No 065 del año 2010 el capítulo de “Protección de género”, que recoge parte de estas reivindicaciones. En el mismo se establece un “bono por maternidad” para las destinatarias de la pensión solidaria, a quienes se adicionan 12 cotizaciones por cada hijo hasta un máximo de 36 periodos, o bien pueden optar por que se les disminuya hasta por 3 años la edad para acceder a la pensión solidaria.

⁷⁴ El decreto establece que en el componente del sistema de capitalización individual y contribución definida para fijar el monto de jubilación común y por edad avanzada deben considerarse tablas de mortalidad por edad sin distinción de sexo. Esta reglamentación fue difundida mediante Circular 2.287 del Banco Central del Uruguay, que establece la fórmula vigente para el cálculo de las rentas previsionales. La norma no rige para los seguros o las rentas vitalicias que están por fuera del sistema previsional.

⁷⁵ Un ejemplo de ello lo constituye la ley alemana para Complementar los Ingresos en la Vejez de 20 de marzo de 2001, mediante la que se trató de individualizar los derechos de mujeres y hombres a sus respectivas pensiones considerando el bloque común de los tiempos cotizados por la pareja y compensando después entre ellos los periodos cotizados en función de los tiempos que cada cual hubiera destinado al cuidado (Lousada Arochena, 2005). En España, ha sido la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la norma que ha explicitado este diseño.

Este mecanismo de compensación está consignado en la norma de la siguiente manera:

Sección III **Políticas de protección de género:** **Reconocimiento al aporte social de las mujeres**

Artículo 77. (Aportes por hijo nacido vivo para las mujeres).

A los efectos del cálculo del monto de la Prestación Solidaria de Vejez, se adicionarán doce (12) periodos, por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de treinta y seis (36) periodos. Esta protección aplica a las Aseguradas que con esta adición lleguen al menos a ciento veinte (120) aportes, siempre y cuando cumpla con la edad de cincuenta y ocho (58) años.

Artículo 78. Reducción de edad de jubilación para las mujeres).

- I. La Asegurada que tenga al menos ciento veinte (120) aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones, por cada hijo nacido vivo podrá solicitar que se le disminuya un (1) año en la edad de acceso a la Prestación Solidaria de Vejez, hasta un máximo de tres (3) años. Este beneficio es excluyente al determinado en el Artículo precedente.
- II. Por cada hijo nacido vivo, la Asegurada podrá acceder a la Prestación de Vejez con reducción de edad de un (1) año por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres (3) años. Esta reducción aplica a lo dispuesto para los casos establecidos en el inciso c) del Artículo 8 de la presente Ley.

La demanda de las mujeres era que los aportes no se reconozcan en función de los hijos e hijas tenidas, sino a todas las mujeres sin mediatizar el derecho, pues está demostrado que todas cuidan, no solo a hijos e hijas, sino también a padres, hermanos menores y parejas adultas, y se dedican a las labores del hogar, lo que, en unos casos, las perjudica en su trayectoria laboral, y en otros, en el tipo de empleo al que acceden (Marco Navarro, 2016). No obstante, este reconocimiento parcial, solo para madres de escasos recursos, es un avance, aunque sea también parcial.

B. Brasil

Brasil es el único caso de cotizaciones ficticias con carácter potencialmente universal para todas las mujeres afiliadas al sistema previsional. La prestación está supeditada al cumplimiento de las cotizaciones, pero no a la tenencia de hijos.

Es así como el Estado imputa cinco a años de cotizaciones en los regímenes urbano y rurales del sistema de pensiones. Esta forma de acción positiva, que data del año 1999, está consignada en la norma de la siguiente manera:

Art. 2º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 29. O salário-de-benefício consiste:”

9.º Para efeito da aplicação do fator previdenciário, ao tempo de contribuição do segurado serão adicionados:

- I. Cinco anos, quando se tratar de mulher;
- II. Cinco anos, quando se tratar de professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio;
- III. Dez anos, quando se tratar de professora que comprove exclusivamente tempo.

De acuerdo con lo dicho en el 2015 la Ley No 13.183 introduce una variación, pero mantiene la acción positiva como mecanismo de compensación del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres:

Art. 29-C. O segurado que preencher o requisito para a aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário no cálculo de sua aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria, for:

- I. Igual ou superior a noventa e cinco pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou
- II. Igual ou superior a oitenta e cinco pontos, se mulher, observado o tempo mínimo de contribuição de trinta anos.

Además, existe la posibilidad de obtener la pensión de las “amas de casa”, vigente desde 2012, que tiene un financiamiento predominantemente público. Para acceder a esta pensión, se requiere inscribirse en el “CadUnico”, que es el catastro de programas sociales en el país, y aportar una cotización del 5% del salario mínimo. Se trata de un régimen muy similar al correspondiente al trabajo por cuenta propia.

C. Chile

Tal como se mencionara en la reforma previsional de 2008, en Chile se introdujo un mecanismo de reconocimiento del cuidado en el sistema de pensiones. El mismo consiste en la denominada bonificación por hijo. Se trata, por tanto, de un reconocimiento supeditado a la presencia de hijos e hijas, al igual que en el caso boliviano, pero que en este ordenamiento tienen carácter universal entre las mujeres madres, no dependiendo del nivel de ingresos ni de los aportes previos.

La Ley No 20.555 del año 2008 establece:

Título III Normas sobre Equidad de Género y Afiliados Jóvenes

Párrafo primero Bonificación por hijo para las mujeres

Artículo 74. La mujer que cumpla con el requisito de permanencia establecido en la letra c) del artículo 3° de esta ley, y que sólo se encuentre afiliada al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980⁷⁶, o sea beneficiaria de una pensión básica solidaria de vejez o que, sin ser afiliada a un régimen previsional perciba una pensión de sobrevivencia en los términos que se establece en los artículos siguientes, tendrá derecho, por cada hijo nacido vivo, a una bonificación en conformidad con las normas del presente Párrafo.

De manera que, como puede apreciarse, la bonificación por hijo se aplica también a la pensión de sobrevivencia. A continuación se transcribe la norma que dispone en qué consiste este reconocimiento, pudiendo apreciarse que se trata de la cotización por el sala-

⁷⁶ La norma que implementa el sistema de pensiones de capitalización individual que viene a reformar la Ley No 20555 de 2008.

rio mínimo por 18 períodos por cada hijo biológico o adoptivo. Llama la atención que el derecho se reconoce simultáneamente a las madres adoptiva y biológica. Es decir que la madre que dé en adopción su hijo o hija no pierde este derecho.

Artículo 75. La bonificación consistirá en un aporte estatal equivalente al 10% de dieciocho ingresos mínimos, correspondientes a aquel fijado para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta los 65 años, vigente en el mes de nacimiento del hijo. Al monto total de cada una de las bonificaciones resultantes de acuerdo al procedimiento señalado en el inciso anterior, se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo, contado desde el mes del nacimiento del respectivo hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad.

Artículo 78. En el caso de adopción tendrán derecho a la bonificación, tanto las madres biológicas como las adoptivas. Cuando la solicitud es presentada por la madre biológica, el Instituto de Previsión Social requerirá reservadamente los antecedentes que obren en poder de la Dirección Nacional del Registro Civil, para lo cual bastará establecer el número de hijos nacidos vivos de la madre requirente y las fechas de su nacimiento.

Cabe destacar, por último, que el derecho se concreta a los 65 años, cuando la edad de jubilación para las mujeres es de 60 años, aun cuando la pensión solidaria se percibe también a los 65 años.

D. Ecuador

La Constitución Política del Estado del año 2008, aprobada en una Asamblea Constituyente que contó con una mesa temática dedicada a la economía del cuidado, reconoce el valor y la contribución del trabajo de cuidado no remunerado. Además establece que quienes realizan este trabajo deben estar cubiertas por la previsión social. Estas disposiciones están en tres artículos que se transcriben a continuación.

En primer lugar se reconoce el cuidado como trabajo:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Art. 325).”

Posteriormente se aclara que el trabajo no remunerado es productivo y que los regímenes laborales deberán hacer compatibles el cuidado de la familia con las responsabilidades laborales. Es en este artículo que se reconoce el derecho a la Seguridad Social de quienes se dedican al trabajo no remunerado:

“Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley” (Art. 333).

Finalmente, la Constitución dispone el financiamiento estatal para materializar la cobertura de las trabajadoras no remuneradas:

“El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente (Art. 369)”.

Para dar cumplimiento a estas normas constitucionales es que se sancionó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en 2015.

Según la nueva ley, están obligadas a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliadas, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, con relación laboral o sin ella. Esta obligación alcanza a: 1) El trabajador o trabajadora en relación de dependencia; 2) El trabajador o trabajadora autónomo; 3) El profesional en libre ejercicio; 4) Quien ejerza en la administración o tenga la propiedad de un negocio; 5) La persona propietaria de una empresa unipersonal; 6) Los y las adolescentes trabajadores independientes; y, 7) Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado.

Los riesgos cubiertos son los que corresponden al Seguro General Obligatorio, es decir a) Enfermedad; b) Maternidad; c) Riesgos del trabajo; d) Vejez, muerte, e invalidez; y, e) Cesantía.

Existen cuatro categorías de aportes, que corresponden a cuatro niveles socioeconómicos identificados para las afiliadas. De manera que la cotización de la persona trabajadora no remunerada del hogar, que puede ser varón o mujer, se realizará sobre los ingresos de la unidad económica familiar y existe una contribución del Estado en función de la situación socioeconómica.

En el primer nivel socioeconómico, que se denomina “nivel de subsistencia”, se encuentran las familias con ingresos menores al 50% del Salario Básico Unificado (SBU), que a octubre de 2018 es de 386 dólares americanos. Estas familias ingresan al sistema aportando sobre el 25% del SBU,⁷⁷ una tasa de cotización de 2,25%. El Estado contribuye para este nivel, de forma solidaria, con una tasa de cotización de 11%, lo que, sumado a la aportación de la familia, da como resultado una tasa de aportación total mensual de 13,25%. El siguiente nivel se denomina “nivel medio”, y aquí se ubican las familias con ingresos iguales o superiores al 50% del SBU e inferiores al 100% del SBU. Este grupo ingresa al sistema aportando sobre el 50% del SBU, una la tasa de cotización mensual de 5,3%, mientras que el Estado aporta una tasa de 7,95%, es decir, un menor porcentaje respecto al nivel de subsistencia. En el tercer nivel, “nivel medio alto”, se encuentran las personas cuyos ingresos familiares son iguales o superiores al 100% del SBU e inferiores al 150% del SBU; la base de cotización será el 75% del SBU, las afiliadas cotizan 7,3%, y el Estado aporta un 5,95%. Finalmente, en la última categoría, el “nivel alto”, se sitúan las familias con ingresos iguales o superiores al 150% del SBU. La base de cotización para este grupo es el 100% del SBU o más, y las unidades familiares que se encuentren en este nivel deben aportar, por la persona que realiza el trabajo del hogar, 13,25% de la base de cotización. En este nivel, el Estado no realiza ninguna cotización (Registro Oficial No 483 de 2015: del régimen de Pensiones del trabajo no remunerado del hogar-capítulo I, y Maldonado y otros: 2015).

Estas cotizaciones son de carácter obligatorio y se pagan ante el IESS, quien administra el Régimen de Pensiones para el Trabajo no Remunerado del Hogar. Para acceder a la jubilación bajo el régimen de trabajo no remunerado del hogar se requiere tener 65 años y 240 aportaciones

⁷⁷ Se trata de familias que tienen ingresos equivalentes a la mitad de un salario básico, y cotizan sobre la mitad de su ingreso. Es decir cotizan sobre el 25% del salario básico.

como mínimo. Las distintas categorías de afiliadas tienen distintas tasas de reemplazo que varían entre el 90% y el 62,5% de la base de cálculo.

Asimismo, el Bono de Desarrollo Humano,⁷⁸ que funciona de forma paralela al sistema de Seguridad Social y es administrado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), es entregado a las personas mayores de 65 años que no reciben ninguna otra pensión o prestación, incluyendo a las mujeres que se han dedicado de manera exclusiva al trabajo no remunerado.

Las personas destinatarias del Bono, que no son mayores ni personas con discapacidad, son automáticamente afiliadas al Régimen de Pensiones para el Trabajo no Remunerado del Hogar y se les descuenta un monto pequeño como cotización y el Estado aporta otro monto mayor.

Cabe destacar el interés que despertó esta regulación y, en definitiva, esta conquista de las mujeres. Es por ello por lo que entre mayo de 2009 y diciembre de 2014 se presentaron ocho proyectos de ley con el objetivo de incorporar a las personas trabajadoras no remuneradas del hogar a la Seguridad Social. Algunos proyectos proponían una reforma a la actual Ley de Seguridad Social, y otros, una ley específica. En cuanto al financiamiento, seis de los ocho proyectos establecían al Estado como único responsable del financiamiento de las prestaciones. Mientras algunos proyectos identificaban ciertos impuestos como fuente de financiamiento de las prestaciones, otros establecieron subsidios cruzados entre los trabajadores. Solo dos proyectos plantearon la corresponsabilidad en el financiamiento, asignando una parte de la cotización al Estado y otra a la persona afiliada. Esto permitió al gobierno dimensionar el interés que existía en el país para que el Estado garantizará el efectivo y pleno ejercicio del derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral, incluyendo a aquellas que realizan trabajo no remunerado en los hogares y de cuidado humano (Maldonado y otros, 2015).

Por último, hay que señalar que en sus Observaciones Finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados, el Comité CEDAW toma nota de las medidas

adoptadas por el Estado parte para dar reconocimiento al trabajo doméstico y dar a las trabajadoras domésticas acceso a la Seguridad Social, pero observa con preocupación la falta de información acerca de la situación real de esas trabajadoras (CEDAW, 2015b).

E. España

A medida que la sociedad española ha visto incrementarse exponencialmente la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las normas de Seguridad Social, tímidamente, han ido recogiendo modificaciones sensibles al género. No obstante, y sin desconocer los avances, resultan insuficientes en un modelo de sociedad mediterránea en la que los cuidados siguen recayendo sobre las familias y, dentro de ellas, sobre las mujeres.

El fuerte impacto de la crisis económica en el sistema de atención a la dependencia ha impedido articular una auténtica corresponsabilidad social en la atención y el cuidado de las personas dependientes. Tampoco existen de manera generalizada servicios para la atención de los hijos y las hijas menores y el marco normativo laboral no ha creado un sistema de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que asegure la corresponsabilidad entre empresas, mujeres y hombres en términos de igualdad. Es más, los diseños de las normas que configuran la conciliación entre el trabajo y el cuidado, hoy por hoy, siguen respondiendo a viejos patrones y perpetuando las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, de rechazo, en el sistema de Seguridad Social.

Desde los años noventa y a través de distintas normas, los elementos de género han ido permeando con timidez el sistema de Seguridad Social (especialmente a partir de la **Ley 39/1999**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras). Pero, la presencia de medidas con vocación directa de compensar en las carreras de cotización de las mujeres las cargas de cuidados, que las subordinan en los mercados de trabajo y en materia de pensiones, se explicitan en el año 2007, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres (cotizaciones ficticias en períodos asimilados al parto para quienes no hubieran podido cotizar en esos períodos, entre otras medidas). Dicha ley supuso un cambio de enfoque en las políticas públicas para la igualdad, a través de mandatos de transversalidad para los poderes públicos, enfoques integrados, definiciones expresas de las discriminaciones y en particular de la discriminación indirecta, acciones positivas e, incluso, consideración de las discriminaciones múltiples.

⁷⁸ Desde 2009 el Bono de Desarrollo Humano se entrega a personas mayores y personas con discapacidad. Actualmente el monto es de 50\$us. Esta transferencia fue creada inicialmente en el año 1998 como el Bono Solidario para las madres pertenecientes a hogares en condición de pobreza y ligada a condicionalidades en los ámbitos de salud y educación. Luego con el transcurso de los años el programa extendería sus destinatarios y finalidades.

Posteriormente, en el año 2011, mediante la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, con el fin de compensar el incremento de la contributividad de la reforma paramétrica en las carreras de cotización de las mujeres que esta reforma conllevó, se introdujeron cotizaciones ficticias por periodos destinados al cuidado de hijos e hijas y se ampliaron también las cotizaciones ficticias en excedencias y reducciones de jornada.

En 2013 se aprobó la Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social a la que ya se ha aludido. La Ley no contenía medidas compensatorias para las mujeres de ningún tipo, sin embargo conviene tenerla en cuenta por el nuevo impacto en la reducción y en el recorte de las pensiones que perseguía, tanto por lo que se refiere a la nueva fórmula para la revalorización de las mismas, como por el efecto que el factor de sostenibilidad produciría en la reducción de la carga financiera del sistema y, por consiguiente, en la reducción de las pensiones con su consiguiente impacto sobre las de las mujeres. Como también se ha dicho, la aplicación del Factor de Sostenibilidad se ha pospuesto a 2023, pero es posible que su existencia contribuya a explicar la nueva medida compensatoria que aparece en 2015 y que permanece vigente.

Efectivamente, en octubre de 2015, mediante la Ley de Presupuestos Generales del estado para 2016, aparece un nuevo complemento por maternidad “por aportación demográfica a la Seguridad Social”, destinado solo a las mujeres madres, biológicas o adoptivas. Esta medida está siendo objeto de una fuerte discusión puesto que presenta un diseño contrario a la interpretación del principio de igualdad que ha expuesto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que, conforme a su jurisprudencia más reciente, podría resultar discriminatoria.⁷⁹

E.1 Las medidas concretas

A continuación se refiere cada una de las medidas compensatorias contempladas en la legislación española y se cita la normativa que la establece.

⁷⁹ Por todos, Ballester Pastor, A. (2016): El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea. *Lex Social*, vol. 6, n 1 2016. Por otra parte, acaba de ser objeto de una cuestión prejudicial planteada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, por lo que finalmente será objeto de un pronunciamiento de la alta instancia judicial europea

a. Periodos de maternidad o paternidad asimilados a cotizados.

El art. 165.6 LGSS dispone:

“El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.”

b. Periodos de cotización asimilados por parto.

El art. 235 LGSS los reconoce únicamente a las trabajadoras en caso de maternidad biológica que en el momento del parto no tuvieran esa condición o la de funcionarias y, por consiguiente, no hubieran cotizado por ese periodo.

“A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.”

c. Beneficios por cuidado de hijos o menores

El art. 236 LGSS reconoce un beneficio que empezó a aplicarse en 2013 (establecido por la Ley 27/2011):

“1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda

ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1."

d. Prestación familiar en su modalidad contributiva

Pese a esta denominación en el art. 237 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), en realidad se trata del reconocimiento como efectivamente cotizado del tiempo que se utiliza para el cuidado en situación excedencias y reducciones de jornada, con mayor protección cuando se trata del cuidado de hijos e hijas menores que cuando se trata de mayores y/o dependientes:

"Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspon-

dido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo. Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada según lo previsto en el tercer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

e. Complemento por maternidad

Como se ha dicho, en octubre de 2015, a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se introdujo este complemento que empezó a aplicarse a partir del enero de 2016. Se incorporó en el art. 60 LGSS e implica, directamente, un aumento en la cuantía de la pensión de las mujeres (solo mujeres) en estos términos:

"1. Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

- a. En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b. En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c. En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.

“4. El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial, a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215.

No obstante, lo anterior, se asignará el complemento de pensión que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. En el caso de concurrencia de pensiones del sistema de la Seguridad Social, se reconocerá el complemento por hijo solamente a una de las pensiones de la beneficiaria, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

1. A la pensión que resulte más favorable.
2. Si concurre una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación.”

f. Coeficiente de parcialidad

Si bien esta medida no tiene como objetivo compensar el trabajo de cuidado que realizan las mujeres de forma no remunerada, impacta de manera sobresaliente en su acceso a las pensiones, pues son quienes mayoritariamente realizan trabajo a tiempo parcial en España.

Se trata de una medida para paliar los efectos doblemente negativos que el trabajo a tiempo parcial tenía para el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social, y se ha concretado en el establecimiento en 2014 de un coeficiente global de parcialidad. Consiste en una regla

especial para calcular las prestaciones de las personas que trabajan a tiempo parcial, de manera que los periodos de carencia mínimos exigibles sean proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.⁸⁰

En julio de 2018 se introdujo una modificación adicional para paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial “vertical” (el que se produce en jornadas diarias completas pero inferiores en cómputo a la jornada completa semanal) que tiene una particular incidencia en las prestaciones por desempleo. En definitiva, mediante el coeficiente global de parcialidad, se trata de evitar que el trabajo a tiempo parcial y su cotización, también parcial, perjudiquen doblemente a las personas que lo realizan (en el cumplimiento del periodo de carencia y en su cuantía), evitando que el cómputo del menor periodo cotizado impida cumplir el requisito del periodo de carencia exigible para acceder a las prestaciones de Seguridad Social en general, y de las pensiones en particular.

En este sentido, cabe señalar que en las Observaciones Finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de España y las recomendaciones al Estado español, la CEDAW se refiere a “La persistente desigualdad salarial por razón de género (17,8%), que es superior a la media de la Unión Europea, por la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo y por la concentración de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, lo que afecta negativamente a su desarrollo profesional y sus prestaciones de jubilación”.

F. Uruguay

Como se mencionó en el título anterior, la reforma previsional del año 2008, que modificó varios parámetros de cálculo de las prestaciones, introdujo un mecanismo de compensación o reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado realizado predominantemente por mujeres, al igual que en otros casos ligado a la maternidad. Es así como la Ley No 18.395 dispone:

⁸⁰ Tanto el Tribunal Constitucional español, en su Sentencia 61/2013, como posteriores pronunciamientos en la misma línea del Tribunal de Justicia de la UE, concluyeron que el sistema de cálculo para el cumplimiento del requisito del periodo de carencia para el acceso a las prestaciones del sistema español de Seguridad Social penalizaba doblemente a quienes trabajaban a tiempo parcial. Dado que el trabajo a tiempo parcial se concentra sobre todo en las mujeres, tal situación fue calificada como discriminación indirecta, lo que dio lugar a la nulidad del sistema entonces vigente y a su sustitución por la regla específica que contiene el coeficiente global de parcialidad, mediante la Ley 1/2014. No obstante, la reforma se ha tenido que completar en 2018, habida cuenta de que, en materia de desempleo, continuaba penalizando doblemente a quienes trabajan a tiempo parcial.

Capítulo V

Del computo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia

Artículo 14.- (Cómputo ficto). - A los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo este menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

En todos los casos, los servicios computados fictamente conforme a lo previsto por el presente artículo serán considerados ordinarios (artículo 36 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y no podrán utilizarse para reformar cédula jubilatoria alguna.

Como puede apreciarse, el beneficio es para todas las mujeres madres (biológicas y adoptivas) y afiliadas al sistema de jubilaciones y pensiones. Se hace efectivo en el componente de reparto de este, administrado por el BPS y la base de cálculo se realiza sobre el Básico Jubilatorio. Este último a su vez se determina sobre el promedio de los últimos diez años o veinte mejores; este Básico Jubilatorio se multiplica por el número de años cotizados incluyendo los años de cotizaciones ficticias.

III. A manera de cierre

Una primera conclusión a la hora de caracterizar los sistemas de pensiones de los países abordados es que todos han tenido reformas en el presente siglo, que en la mayoría de los casos han tenido como impronta una mayor inclusión. En el caso de Brasil, la reforma que posibilitó la mayor inclusión en la historia de la Seguridad Social en el país se desarrolló a finales de los 90, y es esta reforma la que integra un mecanismo de reconocimiento del cuidado pero, ya en el presente siglo, se hace una reforma paramétrica tendiente a la sostenibilidad del sistema que mantienen la acción positiva a favor de la población rural y de todas las mujeres. En el resto de los casos latinoamericanos abordados, las reformas de inclusión son del siglo XXI y tienen en común: la expansión del componente no contributivo, la elevación del monto de las prestaciones mínimas, la simplificación del acceso a las prestaciones y las medidas de reconocimiento o compensación por el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres.

En este contexto, se tienen diferentes tipos de sistemas de pensiones en los cuales están insertas medidas de reconocimiento o compensación por el cuidado, es decir que estos mecanismos operan en estructuras jurídicas e institucionales muy diversas.

Estos mecanismos de compensación se insertan en sistemas de capitalización individual, en componentes de reparto de sistemas mixtos, o en sistemas de reparto puros están mediatizados por la maternidad en la mayoría de los casos, son para todas las madres en unos ordenamientos, o solo para las de escasos recursos en otro.

Otras dos figuras que podrían interpretarse como compensación del cuidado y que están en varias de las legislaciones estudiadas son la pensión de viudez y la menor edad de jubilación para las mujeres. Sin embargo, desde la perspectiva de este estudio estas figuras no califican necesariamente de compensatorias o de reconocimiento.

Respecto de la **pensión de viudez o sobrevivencia**, como es sabido, nació como prestación de la Seguridad Social destinada a suplir, a reemplazar, el salario familiar ganado por un proveedor varón que con su muerte dejaba a una mujer y una familia desvalida. Con el ingreso de las mujeres al empleo la figura va cambiando y muestra de ello es que en muchos países la pensión de viudez corresponde a varones y mujeres, pero aún sigue supliendo el ingreso de una persona sostenedora de un hogar.

De todas formas, este supuesto no opera en todos los casos, tal como lo muestra el hecho de que la pensión de viudez no sea compatible con la pensión por derecho propio y de que tanto varones como mujeres tengan derecho a la pensión de viudez en la mayoría de los casos. Además, en ningún caso estaría operando como compensación por el trabajo no remunerado que realizan las mujeres predominantemente. En otras palabras, si las mujeres contribuyeron con su trabajo no remunerado a una mejor inserción de la pareja varón al mercado laboral correspondería beneficiarse de la prestación de sobrevivencia al margen de que se tenga o no una jubilación propia o de que tenga o no una nueva relación de convivencia o conyugal.

En relación con la **menor edad de jubilación para las mujeres**, nació como un mecanismo de protección diferenciada que deriva del proteccionismo del derecho laboral para enfrentar la explotación de las mujeres en tiempos de la revolución industrial europea. Al mismo tiempo, con esta diferencia se pretendía que las parejas heterosexuales, que solían tener una diferencia de edad, siendo mayores los varones, pudieran vivir juntos sus años de retiro (CEPAL, 2017).

Sin embargo, en un contexto de aumento de la esperanza de vida y de problemas en el financiamiento de los sistemas, la diferente edad de jubilación pasa a concebirse como una compensación por el trabajo no remunerado que realizan mujeres de todas las edades (CEPAL, 2017). Entre los países abordados Ecuador, España y Uruguay tienen iguales edades de jubilación para mujeres y varones, el resto, mantienen edades menores para las mujeres.

Cabe acotar, además, que bajo esquemas de capitalización individual la menor edad de jubilación perjudica a las mujeres, pues afecta su fondo previsional y con ello el monto de sus pensiones, más aún si se usan las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo. Se destaca, sin embargo, que aquí la discriminación expresa está en las tablas diferenciadas, y no la diferente edad de jubilación.

De otra parte, como puede apreciarse en la síntesis de las legislaciones hecha en el presente capítulo, en los casos donde hay una menor edad de jubilación para las mujeres, esta diferencia se suprime para acceder a las pensiones no contributivas o solidarias.

En este contexto, resulta relevante destacar que el carácter compensatorio de la diferente edad de jubilación para mujeres y varones es aún materia de debate en la región, en circunstancias en que es complejo medir el impacto específico de esta medida, dado el efecto del aumento de la esperanza de vida y las dificultades de sustentabilidad financiera de los sistemas previsionales.

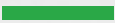
Asimismo, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica de Naciones Unidas en su Informe del año 2014 (Naciones Unidas, 2014) recomienda la igualación de las edades de jubilación entre mujeres y varones. Al abordar la igualdad en la Seguridad Social este Grupo recomienda además:

- El otorgamiento de pensiones no contributivas suficientes.
- Velar porque las mujeres no se vean obligadas a jubilarse anticipadamente.
- La adopción de medidas compensatorias durante los períodos de maternidad y cuidado.
- Formas de cálculo de las prestaciones que no haga diferencias por sexo.
- El establecimiento de anualidades comunes en la pareja.

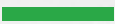
Otro tópico que tiene importantes connotaciones para el reconocimiento del cuidado y que sigue la misma lógica de las anualidades comunes para la pareja, recomendada por el Grupo de trabajo mencionado, es la **partición de los fondos de pensiones al momento de la separación o divorcio**.

En este sentido, la reforma previsional chilena del año 2008 estableció esta posibilidad pensada para compensar a quien viera perjudicada su trayectoria laboral y previsional por su dedicación al cuidado no remunerado.

Sobre el particular, el Comité CEDAW ha exhortado al Estado Ecuatoriano a adoptar medidas jurídicas adecuadas para incluir los bienes intangibles, fondos de pensiones, pagos por cese en el empleo o seguros, acumulados durante la relación de pareja entre los bienes comunes que deberán dividirse a partes iguales cuando se disuelva la relación (igual recomendación realiza a México, Panamá, Paraguay y Venezuela).




**El Bono por Hijo
ha llegado a más de un tercio
de las potenciales destinatarias,**
si se considera que en total ha llegado
a 576.200 mujeres.



A grayscale microscopic image of plant tissue, showing various cell structures and layers. A prominent feature is a large, circular green overlay in the center, which contains the chapter title and number. The background shows a complex network of cells, with some layers appearing more organized and others more irregular.

Capítulo

04

A background image showing a microscopic view of plant cells, likely from a leaf or stem, with a grid-like structure of cell walls. The cells are arranged in a somewhat regular pattern, with some larger cells and some smaller ones. The overall color is a light, muted green.

El efecto de las medidas compensatorias del cuidado en los sistemas de pensiones

El efecto de las **medidas compensatorias** del cuidado en los sistemas de pensiones

En varios casos abordados, las medidas de compensación del cuidado reconocen en realidad la maternidad, es decir el cuidado de hijos e hijas, y no el cuidado de otros sujetos como pueden ser familiares enfermos crónicos o personas mayores, o el cuidado de niños y niñas ejercido por sus padres varones. En otros casos, como Brasil, la acción positiva está destinada a todas las mujeres que cumplan con los requisitos de cotización, pero sin mediatizar el derecho por la tenencia de hijos. Asimismo, en Ecuador el régimen intenta incluir al sistema previsional a toda persona que realice trabajo no remunerando, y en Chile el traspaso de fondos previsionales ante divorcio o nulidad también intenta compensar el cuidado de manera general, y no específicamente la maternidad. En España, por su parte, las cotizaciones ficticias por cuidado de hijos pueden ser aplicadas al padre y hay cotizaciones imputables a periodos de excedencia para cuidado de otros familiares que no sean hijos.

La compensación de la maternidad, en lo conceptual, transita entre la acción positiva con intenciones de avanzar hacia la igualdad sustantiva y el maternalismo más clásico de las políticas de salud y demográficas de los años 50 a 70, según los países. Es cierto que, en los hechos, quienes cuidan mayoritariamente son las mujeres y quienes necesitan que se retribuya ese trabajo no remunerando que está perjudicando sus trayectorias en las cotizaciones son las mujeres. Desde este razonamiento, sin embargo, las formas de compensación del cuidado no deberían limitarse a los hijos e hijas, sino abarcar otros y otros destinatarios el cuidado, en especial familiares mayores y con enfermedades crónicas.

Como se planteó en el capítulo I un importante desafío es incorporar la complejidad del cuidado en una lógica de derechos, de modo de desvincularlo de la condición de trabajador/a asalariado/a. Además, debe reconocerse la cuestión del cuidado como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato y, al mismo tiempo, el reconocimiento del cuidado como derecho implica la existencia de un derecho universal, independientemente del estado de necesidad que esté transitando la persona, por tanto una obligación demandable.

No se trata, entonces, de que se otorguen desde el Estado las condiciones de cuidado para un grupo acotado de la población –por ejemplo, vinculado al empleo asalariado formal– sino que sean garantizados a todas las personas. Y allí se presenta el principal desafío para la Seguridad Social. Frente a este desafío mayúsculo los avances son más bien tímidos, pero avances sin lugar a duda, como se muestra a continuación.

I. **Influencia del cuidado no remunerado en la situación previsional**

En este primer apartado se analiza la incidencia del cuidado en la situación previsional de las mujeres y varones, no el efecto de las medidas compensatorias en sí que se aborda más adelante. Para lograr un acercamiento a la incidencia del cuidado, se recurre a cruzar variables propias de los sistemas de pensiones con otras como tamaño y composición del hogar, fecundidad y tramos de edad y otras variables que resulten de utilidad.

A. **Estado Plurinacional de Bolivia**

Al observar la relación entre la afiliación, la carga horaria y el trabajo de cuidado y fecundidad, se observa que aumenta la proporción de mujeres no afiliadas entre aquellas que tienen entre 3 y más hijos. Aquellas mujeres que no tienen hijos o tienen entre 1 y 2 ocupan mayor proporción en ocupaciones con afiliación de más de 40 horas semanales.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, además de las personas que tienen empleo, interesa conocer cómo se distribuye la población en edad de aportar. Para analizar esta situación se presenta a la población de 18 años y más, distinguiendo si está afiliada al sistema de pensiones, y en caso de no estarlo, si percibe jubilación, pensión o Renta Dignidad y tiene más de 60 años.⁸¹ La proporción de personas afiliadas al Sistema Integral de Pensiones es baja, el 16,4% de los varones y el 10,5% de las mujeres tie-

Cuadro N° 132

Estado Plurinacional de Bolivia: Mujeres de 25 a 50 años con empleo, según afiliación al Sistema Integral de Pensiones, cantidad de hijos y según rangos horarios de ocupación

		Fecundidad				
		No	Si dos o menos	Tres	Cuatro o más	Total
Con Afiliación	hasta 25 horas	3,8	3,9	3,2	2,1	3,3
	de 25 a 39 horas	4,5	5,2	5,3	1,6	4,2
	40 o más horas	25,2	18,4	12,2	4,3	14,9
	Total	33,5	27,4	20,6	8,0	22,3
Sin Afiliación	hasta 25 horas	12,6	17,8	20,7	24,3	19,1
	de 25 a 39 horas	14,0	13,4	17,1	21,0	16,0
	40 o más horas	39,9	41,4	41,6	46,7	42,5
	Total	66,5	72,6	79,4	92,0	77,7
Total	hasta 25 horas	16,4	21,7	23,8	26,4	22,4
	de 25 a 39 horas	18,5	18,5	22,4	22,6	20,2
	40 o más horas	65,1	59,8	53,8	51,0	57,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

nen afiliación. Es preocupante la alta proporción de personas con empleo entre 40 y 60 años que no tienen una ocupación con afiliación al sistema previsional.

La población masculina en todos sus segmentos presenta mayor concentración en los ocupados que aportan, seguido de los que aportan en rangos mayores entre los segmentos de 25 a 54 años. Mientras que las mujeres presentan mayor proporción en aquellas ocupadas sin aportes, aumentando en el rango etario de 40 a 55 años, a la vez que disminuye la proporción de mujeres ocupadas que aportan en relación con los varones. En consonancia con las diferencias en el mercado de trabajo, entre aquellos que tienen 61 años o más, hay mayor proporción de varones que tienen jubilación o pensión que mujeres.

Como contrapartida, se percibe mayor proporción de mujeres que no están afiliadas en comparación con los varones, aumentando la brecha en los segmentos de 40 a 74 años.

Las mujeres presentan mayor proporción en aquellas ocupadas sin aportes, **aumentando en el rango etario de 40 a 55 años**, a la vez que disminuye la proporción de mujeres ocupadas que aportan en relación con los varones.

⁸¹ Para definir la percepción de jubilación o pensión se considera que exista ingresos por tales motivos

Cuadro N° 133
Estado Plurinacional de Bolivia: Personas de 18 años y más según tramo de edad, situación previsional, afiliación al Sistema Integral de Pensiones y sexo. 2017

		18 a 24	25 a 39	40 a 54	55 a 60	61 a 74	75 y más	Total
Varón	Percibe jubilación o pensión	0,1	0,1	0,6	3,4	17,8	19,4	3,6
	60 años o más y percibe renta dignidad	0,0	0,0	0,0	9,4	73,0	77,6	13,5
	Con ocupación y no aporta	46,9	68,9	72,3	63,7	2,6	1,1	54,0
	Con ocupación y aporta	5,0	23,0	23,5	17,8	6,4	1,1	16,4
	No participa en el mercado o está sin empleo	48,0	8,0	3,6	5,7	0,2	0,8	12,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	0,1	0,3	0,5	5,9	12,9	12,8	3,2
	60 años o más y percibe renta dignidad	0,0	0,0	0,0	14,8	82,8	86,0	17,3
	Con ocupación y no aporta	23,2	41,9	53,2	38,9	1,6	0,0	33,0
	Con ocupación y aporta	3,0	16,7	15,4	9,4	2,2	0,5	10,5
	No participa en el mercado o está sin empleo	73,7	41,2	30,8	31,0	0,5	0,7	36,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	Percibe jubilación o pensión	0,1	0,2	0,5	4,6	15,2	15,8	3,4
	60 años o más y percibe renta dignidad	0,0	0,0	0,0	11,9	78,2	82,2	15,4
	Con ocupación y no aporta	34,9	55,3	63,1	52,2	2,1	0,5	43,5
	Con ocupación y aporta	4,0	19,9	19,6	13,9	4,2	0,7	13,5
	No participa en el mercado o está sin empleo	61,0	24,6	16,8	17,4	0,3	0,8	24,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

Cuando se analiza el grupo de mujeres de 25 a 54 años según cantidad de hijos o hijas nacidos vivos y la situación ante la Seguridad Social, se obtiene un panorama preocupante. El nivel de afiliaciones es bajo, pero desciende aún más entre aquellas mujeres con mayor cantidad de hijos o hijas.

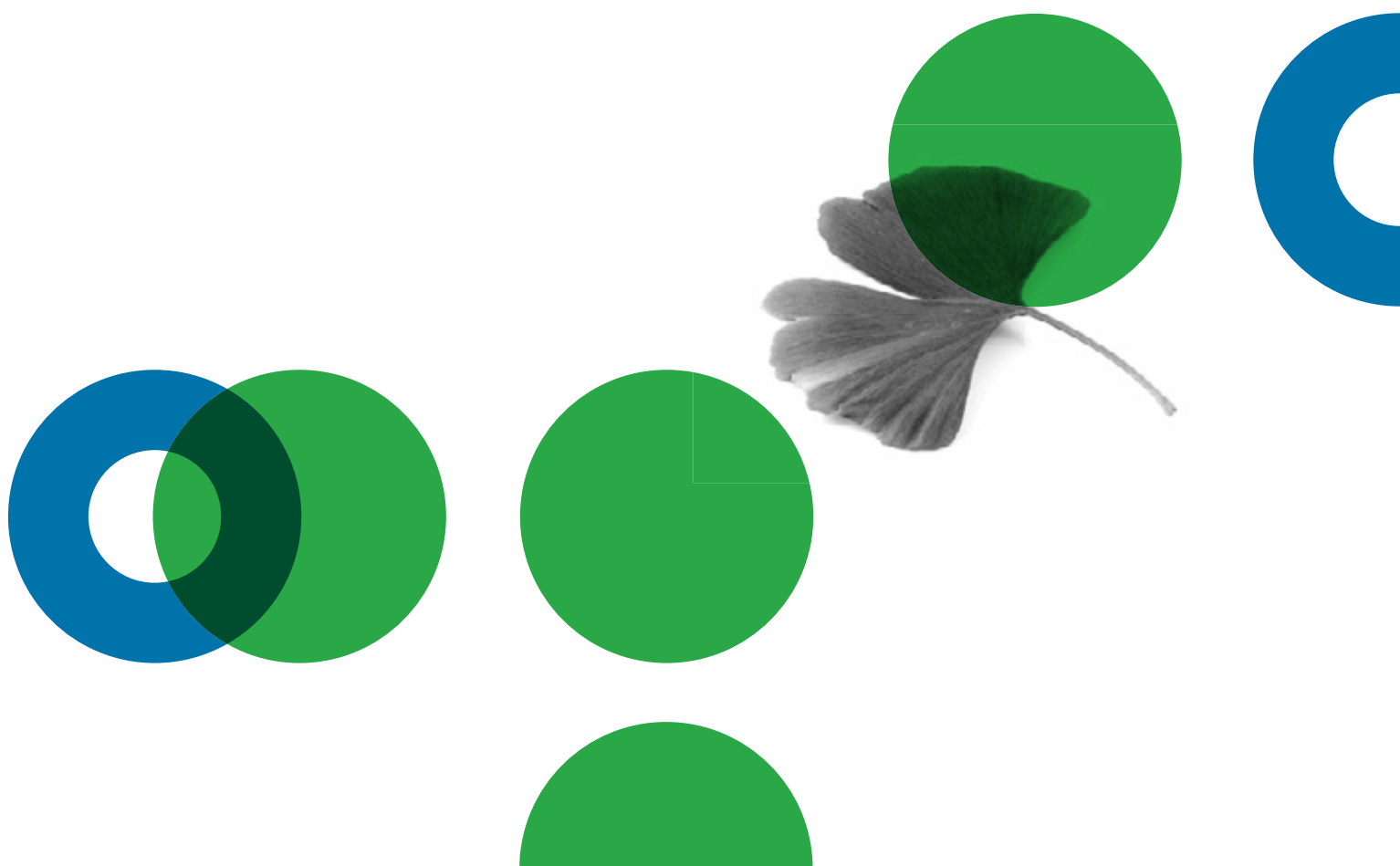
Al analizar este grupo de edad de manera comparada entre varones y mujeres, se observa que en el caso de las mujeres hay mayor incidencia del cuidado en el nivel de afiliación. Los menores valores de afiliación se observan siempre entre mujeres, y entre ellas en el grupo que tiene mayor carga de cuidado por la presencia de más niños o niñas en el hogar o por el tamaño del hogar.

Cuadro N° 134

Estado Plurinacional de Bolivia: Mujeres de 25 a 54 años y más según situación previsional y afiliación al Sistema Integral de Pensiones y tenencia de hijos o hijas. 2017

		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no aporta	Con ocupación y aporta	No participa en el mercado o está sin empleo	Total
No	25 a 39		38,3	25,6	35,7	100,0%
	40 a 54	1,1	54,3	17,9	26,7	100,0%
	Total	0,6	43,6	23,1	32,8	100,0%
Si dos o menos	25 a 39	0,2	41,9	18,0	39,8	100,0%
	40 a 54	0,5	53,5	16,9	29,1	100,0%
	Total	0,3	46,8	17,6	35,3	100,0%
Tres	25 a 39	0,1	41,6	9,7	48,6	100,0%
	40 a 54	0,7	49,1	17,3	32,9	100,0%
	Total	0,4	44,9	13,1	41,7	100,0%
Cuatro o más	25 a 39	0,3	48,6	5,0	46,0	100,0%
	40 a 54	0,1	56,4	5,7	37,7	100,0%
	Total	0,2	52,4	5,4	42,0	100,0%
Total	25 a 39	0,3	41,9	16,7	41,2	100,0%
	40 a 54	0,5	53,2	15,4	30,8	100,0%
	Total	0,4	46,6	16,2	36,9	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.



Cuadro N° 135

Estado Plurinacional de Bolivia: Porcentaje de población de 25 a 50 años que está afiliada al Sistema Integral de Pensiones entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017Integral de Pensiones y tenencia de hijos o hijas. 2017

		Población ocupada	Población total	Población ocupada	Población total
Condición de madre o padre	No tiene	24,7	22,3	29,7	23,8
	Tiene uno o una mayor de 6 años	27,5	27,6	26,6	21,7
	Tiene dos mayores de 6 años	29,0	29,9	22,8	18,0
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	21,7	22,0	17,6	13,1
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	23,4	23,3	18,6	12,7
	Total	24,5	23,8	22,3	16,6
Composición del hogar	Solo personas adultas en edad central	28,2	26,4	27,2	21,0
	Personas adultas mayores y en edad central	21,6	18,5	27,3	23,2
	Con al menos un niño o niña de 6 años	26,0	25,9	24,1	16,7
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	16,6	16,5	8,9	6,5
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	25,6	25,4	23,3	18,6
Tamaño del hogar	Unipersonal	28,6	28,7	30,2	27,2
	Dos	27,3	25,7	26,0	21,9
	Tres o cuatro	27,0	26,1	25,5	18,9
	Cinco a seis	22,1	21,6	18,4	13,0
	Siete o más	14,4	14,1	11,6	8,5
Situación de pareja e hijos convivientes	Con pareja con al menos un hijo o hija	24,4	24,5	19,1	13,0
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	23,8	24,5	23,5	20,8
	Con pareja sin hijos	25,0	24,4	21,2	16,2
	Sin pareja sin hijos	24,7	21,8	32,7	26,7

Fuente: sobre la base de la Encuesta a Hogares 2017. INE.

Desde distintos cruces de variables, que han dado lugar a los diversos indicadores que se han construido para este estudio, se aprecia entonces que en las actuales condiciones el cuidado no remunerado constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al sistema de pensiones.

B. Brasil

Al igual que se aprecia en los otros casos estudiados, al observar la relación entre la afiliación, la carga horaria y el trabajo de cuidado y fecundidad, se observa que aumenta la proporción de mujeres afiliadas entre las que no poseen hijos o poseen entre 1 y 2, a la vez que aumenta la falta de afiliación entre las que tienen más de 2 hijos. Asimismo, entre las que tienen hijos aumenta la proporción de trabajos de menor carga horaria en relación con el resto.

Si se cruza la ocupación con el nivel de afiliación, se observa que entre aquellas mujeres que no tienen hijos o tienen entre uno y dos aumenta la proporción de aquellas con ocupación y aporte, mientras que a partir de los tres hijos se percibe un aumento de la baja participación en el mercado laboral, el desempleo y de aquellas con ocupación, pero sin aportes. De esta manera, la situación de aquellas mujeres con más de dos hijos se percibe como de mayor desigualdad y diferencia en cuanto a la situación laboral y las oportunidades de acceso a la Seguridad Social contributiva.

Cuadro N° 136

Brasil Mujeres de 25 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación

		Tenencia de hijos				Total
		No	Si 1 ó 2	Si 3	Si 4 ó más	
Con Afiliación	Hasta 25 horas	6,8	7,2	6,8	5,1	6,8
	25 a 39 horas	10,8	10,6	9,0	6,0	9,9
	40 ó más horas	61,9	53,0	42,4	32,3	51,1
	Total	79,5	70,8	58,1	43,4	67,8
Sin Afiliación	Hasta 25 horas	7,0	12,4	19,5	29,7	14,2
	25 a 39 horas	4,0	5,9	7,9	10,2	6,2
	40 ó más horas	9,5	10,9	14,5	16,6	11,8
	Total	20,5	29,2	41,9	56,6	32,2
Total	Hasta 25 horas	13,8	19,6	26,3	34,9	21,0
	de 25 a 39 horas	14,8	16,5	16,8	16,2	16,1
	40 ó más horas	71,4	63,9	56,9	49,0	62,8
	Total	20,5	29,2	41,9	56,6	32,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

Cuadro N° 137

Brasil: Mujeres de 25 a 54 años y más según situación previsional y afiliación a la seguridad social y tenencia de hijos o hijas. 2017

Fecundidad		Percibe jubilación o pensión	Percibe solo pensión	Con ocupación y no está afiliada	Con ocupación y está afiliada	No participa en el mercado o está sin empleo	Total
No	25 a 39	0,1	0,5	14,1	57,6	27,7	100,0
	40 a 54	5,1	3,0	14,6	49,5	27,7	100,0
	Total	1,5	1,2	14,2	55,4	27,7	100,0
Si 1 ó 2	25 a 39	0,1	1,1	19,7	44,5	34,6	100,0
	40 a 54	3,3	3,7	17,6	46,3	29,2	100,0
	Total	1,6	2,3	18,7	45,3	32,1	100,0
Si 3	25 a 39	0,2	1,4	26,7	28,0	43,7	100,0
	40 a 54	2,3	4,8	21,7	36,3	34,8	100,0
	Total	1,5	3,5	23,7	33,0	38,4	100,0
Si 4 ó más	25 a 39	0,1	1,9	30,0	21,4	46,6	100,0
	40 a 54	2,3	6,1	29,8	23,7	38,1	100,0
	Total	1,6	4,7	29,9	23,0	40,9	100,0
0,5	25 a 39	0,1	1,0	19,8	44,3	34,8	100,0
	40 a 54	3,2	4,3	20,4	40,4	31,8	100,0
	Total	1,5	2,6	20,1	42,4	33,4	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

La menor tasa de actividad, junto a mayor riesgo de desocupación incrementa la desigualdad cuando se compara la estructura de la población total.

Al analizar al grupo de 25 a 54 años de manera comparada entre varones y mujeres y la afiliación a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y en la población total, se observan datos interesantes. Tanto varones como mujeres disminuyen su afiliación en hogares con mayor número de menores. La menor tasa de actividad, junto a mayor riesgo de desocupación incrementa la desigualdad cuando se compara la estructura de la población total. En la media de todas las categorías en la población total masculina es mayor que la femenina, salvo en los hogares unipersonales.

Cuadro N° 138
Brasil: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la seguridad social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo

		Varón		Mujer	
		Población ocupada	Población total	Población ocupada	Población total
Condición de madre o padre	No tiene	66,86	59,41	74,21	49,72
	Tiene uno o una mayor de 6 años	69,33	62,36	68,39	45,53
	Tiene dos mayores de 6 años	67,05	60,73	64,89	42,23
	Tiene tres o más mayores de 6 años	56,31	50,70	51,02	30,79
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	67,07	62,20	65,19	37,60
	Varón que no es jefe o cónyuge sin datos de paternidad	63,54	47,42		
Tipología de hogar	Solo personas adultas en edad central	68,19	59,42	71,49	48,96
	Personas adultas mayores y en edad central	63,63	47,12	74,37	45,51
	Con al menos un niño o niña de 6 años	68,46	62,12	67,26	40,31
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	49,48	43,54	46,16	22,36
	Sin niños y niñas menores de 5 años y al menos un adolescente de hasta 14	64,63	57,31	64,03	42,10
Tamaño del hogar	Unipersonal	62,26	54,98	73,40	57,77
	Dos	67,84	58,41	71,82	49,69
	Tres o cuatro	68,77	60,18	69,12	44,21
	Cinco o seis	60,62	51,83	60,51	34,83
	Siete o más	47,46	37,71	50,24	27,38
Situación de pareja e hijos	Con pareja con al menos un hijo o hija	66,89	61,03	64,86	39,05
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	59,91	54,12	64,82	45,43
	Con pareja sin hijos	69,26	62,27	70,48	45,90
	Sin pareja sin hijos	62,83	54,77	77,46	53,24
	No corresponde por no ser jefatura o cónyuge sin información sobre paternidad	63,54	47,42		

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a Hogares PNAD 2015.

C. Chile

En los cuadros siguientes análisis se centra en examinar si hay diferencias en relación entre la afiliación-cotización y las tareas de cuidado para el caso chileno. Dada la información brindada en la Encuesta de CASEN para la conformación del núcleo familiar y de la cantidad de hijos convivientes del hogar, en este caso fue posible construir distintas categorizaciones de hogares y de fecundidad.

El abordaje permite identificar una notoria disparidad en la distribución de horas trabajadas a medida que crece la cantidad de hijos. La cotización varía notoriamente según la fecundidad.

Los diferenciales del impacto del trabajo de cuidado no remunerado entre varones y mujeres surgen claramente cuando se analiza la comparación de la proporción de personas con cotización a la Seguridad Social, según variables vinculadas al cuidado. La tenencia de hijos se corresponde con un aumento en las tasas de no participación en el mercado de trabajo y con un menor porcentaje de mujeres que se encuentran en ocupación y con afiliación a la Seguridad Social.

Cuadro N° 139

Chile: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación al sistema de pensiones cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación. 2017

		Cantidad de hijos			
		No	Si dos o menos	Si 2 ó 5	6 ó más
Cotizante	Menos de 25 horas	5,8	5	4,9	4,3
	25 a 39 horas	6,2	6,2	5,4	4,8
	Más de 40	69,3	64	53,4	49,9
	Total	81,2	75,1	63,8	59
Sin afiliación	Menos de 25 horas	2,9	3,1	5,5	6,9
	25 a 39 horas	1,3	1,3	2,8	3,8
	Más de 40	4,2	4	5,5	8,8
	Total	8,4	8,5	13,8	19,5
Con afiliación sin cotización	Menos de 25 horas	3,1	5,6	7,9	6,5
	25 a 39 horas	1,3	2,7	3,9	2,9
	Más de 40	5	7,3	9,7	9,8
	Total	9,5	15,5	21,4	19,2
Total No aportante	Menos de 25 horas	6	8,7	13,3	13,4
	25 a 39 horas	2,6	4	6,7	6,7
	Más de 40	9,2	11,3	15,2	18,7
	Total	17,9	24	35,3	38,8
Total	Menos de 25 horas	11,9	13,9	18,5	18
	25 a 39 horas	8,9	10,3	12,4	11,5
	Más de 40	79,2	75,7	69,1	70,5
	Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Cuadro N° 140
Chile: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y presencia de niños/as menores de 7 años en el hogar. 2017

		Cantidad de hijos				Total	
		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no está afiliado o no cotiza	Con ocupación y está afiliado cotizando	No participa en el mercado o está sin empleo		
Cantidad de hijos	No	25 a 39 años	2,3	13,6	59,3	24,8	100,0
		40 a 54 años	10,6	13,9	51,8	23,7	100,0
		55 a 60 años	0,7	15,7	50,2	33,5	100,0
	Si dos o menos	25 a 39 años	2,9	17,8	47,7	31,6	100,0
		40 a 54 años	0,9	21,9	34,7	42,4	100,0
		55 a 60 años	3,5	20,9	36,2	39,4	100,0
	Si 2 ó 5	25 a 39 años	2,2	24,0	34,4	39,4	100,0
		40 a 54 años	5,1	21,2	29,9	43,8	100,0
		55 a 60 años	6,9	20,2	27,7	45,2	100,0
	6 ó más	25 a 39 años	2,2	24,0	34,4	39,4	100,0
		40 a 54 años	5,1	21,2	29,9	43,8	100,0
		55 a 60 años	10,2	23,4	23,8	42,7	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Cuadro N° 141
Chile: Porcentaje de población de 25 a 54 años que cotiza al sistema de pensiones entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017

		Entre quienes tienen empleo		En la población total	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
Total		75,0	73,0	65,9	49,3
Condición de madre o padre	No tiene	73,7	76,2	61,4	53,4
	Tiene uno o una mayor de 6 años	75,7	71,5	68,0	48,9
	Tiene dos mayores de 6 años	77,0	68,9	70,9	46,8
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	71,4	65,5	65,8	44,0
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	76,1	72,2	70,7	46,4
Conformación del hogar	Solo personas adultas en edad central	76,0	75,2	67,1	54,7
	Personas adultas mayores y en edad central	69,4	76,8	52,6	48,5
	Con al menos un niño o niña de 6 años	77,0	75,8	71,4	50,3
	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	75,0	67,8	69,8	42,0
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	75,9	69,3	69,9	46,8
Situación de pareja e hijos convivientes	Con pareja con al menos un hijo o hija	76,2	72,7	70,7	44,4
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	71,9	68,3	57,7	54,6
	Con pareja sin hijos	75,5	75,8	63,6	50,3
	Sin pareja sin hijos	71,0	76,8	58,3	58,4
Estado civil	En pareja (casamiento, unión o concubinato)	76,5	72,3	72,7	44,5
	Separación, divorcio o viudez	72,6	64,8	69,5	55,1
	Soltero/a	72,0	54,9	74,9	55,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social.

Resulta interesante analizar las diferencias en las distribuciones dentro de la población de mujeres y varones ocupados. Entre las mujeres hay mayor proporción de mujeres que viven en hogares sin niños y niñas si se lo compara con dicho porcentaje entre los varones.

Al mismo tiempo, es significativamente mayor la presencia de varones en el mercado laboral que viven en hogares con hijos y pareja, en comparación con el porcentaje de mujeres habitando en el mismo tipo de hogares y que se encuentran ocupadas.

D. Ecuador

En los cuadros siguientes el análisis se centra en examinar si hay diferencias en relación con las tareas de cuidado, siempre en función de la disponibilidad y limitaciones de la Encuesta de Empleo en este sentido.

El abordaje permite identificar una notoria disparidad en el porcentaje de aportantes ante la presencia o no de niños y niñas en el hogar. Para este análisis se estudia específicamente la población de mujeres de 24 a 55 años. La incorporación de las mujeres en ocupaciones cubiertas por la Seguridad Social es menor ante la presencia de al menos un infante menor de 5 años en el hogar. También se verifica cuando se analiza el universo de mujeres cónyuges o jefas y la presencia de niños y niñas en el hogar. La necesidad de cuidado parece impactar en la posibilidad de acceso a ocupaciones con posibilidad de afiliación a la Seguridad Social.



Cuadro N° 142

Ecuador: Mujeres de 18 a 59 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social según variables seleccionadas por según rangos horarios de ocupación. 2018

		Hogar con al menos un niño o niña de 6 años o menos		
		No	Si	Hogar al menos un hijo o hija de 6 años o menos
Con afiliación	Menos de 25 horas	3,3	2,7	2,7
	25 a 39 horas	2,3	2,6	3,3
	Más de 40	38,9	33,0	32,2
	Total	44,5	38,3	38,2
Sin afiliación	Menos de 25 horas	19,2	25,0	26,1
	25 a 39 horas	11,0	11,1	11,0
	Más de 40	25,3	25,7	24,8
	Total	55,5	61,7	61,8
Total	Menos de 25 horas	22,4	27,7	28,7
	25 a 39 horas	13,3	13,6	14,3
	Más de 40	64,3	58,7	57,0
	Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC

► Continúa

La presencia de niños y niñas menores de 7 años, corresponde con un aumento en las tasas de no participación en el mercado y con un menor porcentaje de mujeres que se encuentran en ocupación y con afiliación a la Seguridad Social.

Al examinar el grupo de mujeres de 25 a 54 años, incorporando algunas variables vinculadas al trabajo cuidado, se visualizan nuevas desigualdades. La presencia de niños y niñas menores de 7 años se corresponde con un aumento en las tasas de no participación en el mercado de trabajo y con un menor porcentaje de mujeres que se encuentran en ocupación y con afiliación a la Seguridad Social. Cuando se analiza el universo de jefas y cónyuges según condición de maternidad también se observan diferencias, hay menor participación en el mercado de trabajo, y cuando lo hacen, una menor proporción se ubica en ocupaciones con afiliación entre aquellas mujeres que tienen niños y niñas pequeños u hogares con más niños, niñas y adolescentes.

► Continuación

Condición de maternidad y composición del hogar de jefas y cónyuges					
Hogar dos o más hijos o hijas 7 a 14 años sin presencia de niños y niñas de 6 años o menos	Hogar menos de tres hijos o hijas de 7 a 14 años	Hogar con presencia de algún hijo de 15 años y más	Hogar sin presencia de hijos o hijas	No corresponde no es jefa ni cónyuge	
5,2	2,5	4,5	2,4	2,1	
2,8	2,0	3,1	1,7	1,3	
28,6	31,8	34,7	42,0	47,6	
36,6	36,3	42,2	46,1	51,0	
28,7	20,7	20,3	15,2	17,5	
11,4	14,6	10,1	10,6	9,1	
23,3	28,4	27,4	28,1	22,3	
63,4	63,7	57,8	53,9	49,0	
33,9	23,2	24,8	17,6	23,2	
14,2	16,6	13,1	12,2	19,6	
51,9	60,2	62,1	70,1	10,5	
100,0	100,0	100,0	100,0	69,9	

Cuadro N° 143

Ecuador: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y presencia de niños/as menores de 7 años en el hogar. 2018

		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no está afiliada	Con ocupación y está afiliada	No participa en el mercado o está sin empleo
Hogar con al menos un menor de 5 años o menos	25 a 39 años	3,9	36,8	20,5	38,8
	Si 40 a 54 años	1,9	47,1	17,6	33,4
	Total	3,4	39,7	19,6	37,3
Hogar con al menos un menor de 5 años o menos	25 a 39 años	4,1	39,6	27,9	28,5
	No 40 a 54 años	3,0	40,4	25,9	30,6
	Total	3,5	40,0	26,8	29,7
Condición de maternidad y composición del hogar de jefas y cónyuges	Hogar al menos un hijo o hija de 6 años o menos	3,3	38,7	19,3	38,7
	Hogar dos o más hijos o hijas 7 a 14 años sin presencia de niños y niñas de 6 años o menos	2,2	44,5	19,6	33,7
	Hogar menos de tres hijos o hijas de 7 a 14 años	4,9	43,4	21,5	30,2
	Hogar con presencia de algún hijo de 15 años y más	2,2	40,6	24,7	32,6
	Hogar sin presencia de hijos o hijas	3,7	40,5	29,9	25,9
	No corresponde no es jefe o jefa ni cónyuge	4,0	35,8	29,5	30,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

Cuadro N° 144

Ecuador: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población, según variables seleccionadas por sexo. 2018

		Hombre		Mujer	
		Población ocupada	Población total	Población ocupada	Población total
Total		44,5	42,1	36,1	25,9
Composición del hogar	Solo personas adultas en edad central	45,9	42,7	44,8	34,5
	Personas adultas mayores y en edad central	37,5	33,4	43,2	33,2
	Con al menos un niño o niña de 6 años	48,4	45,9	38,6	25,6
	Con al menos un niño o niña de 6 años y al menos otro menores de 14	42,7	41,3	28,1	18,7
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	45,7	43,6	34,6	25,7
Según situación de pareja y presencia de menores en el hogar	Hogar con cónyuge y al menos un menor de 7 años	45,0	43,6	31,3	19,9
	Hogar sin cónyuge y al menos un menor de 7 años	42,8	37,3	33,7	25,7
	Hogar con cónyuge sin un menor de 7 años	46,3	43,5	38,3	27,7
	Hogar sin cónyuge sin un menor de 7 años	39,5	36,3	40,4	33,5
Condición de maternidad y composición del hogar de jefas y cónyuges	Hogar al menos un hijo o hija de 6 años o menos	47,2	46,1	32,1	21,0
	Hogar dos o más hijos o hijas 7 a 14 años sin presencia de niños y niñas de 6 años o menos	43,2	41,6	29,9	21,7
	Hogar menos de tres hijos o hijas de 7 a 14	48,7	47,6	31,7	24,3
	Hogar con presencia de algún hijo de 15 años y más	44,8	43,3	37,2	27,4
	Hogar sin presencia de hijos o hijas	44,8	43,5	41,6	33,1
	No corresponde no es jefe o jefa ni cónyuge	39,7	34,7	43,8	31,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

En el cuadro compara la situación de varones y mujeres en el grupo de 25 a 54 años, para examinar si existen diferencias de género en la afiliación a la Seguridad Social según las características del hogar. Como podemos observar, las diferencias de género se incrementan entre varones y mujeres en aquellos hogares con mayor demanda de cuidado.

E. España

Dada la información brindada en la Encuesta de Condiciones de Vida para la conformación del núcleo familiar y de la cantidad de hijos convivientes del hogar, al igual que en el caso chileno, fue posible construir distintas categorizaciones de hogares y de fecundidad en relación con la tenencia de hijos dentro y fuera del hogar.

Cuadro N° 145

España: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación. 2017

		Cantidad de hijos de la persona, ⁸² según declarados en el hogar			
		No	Si uno o una	Si 2 ó 3	4 ó más
Cotizante	Menos de 30 horas	9,2	13,2	12,4	7,9
	30 a 39 horas	15,2	23,2	24,4	25,1
	Más de 40	53,2	42,5	38,3	35,5
	Sin información horas	9,6	8,0	10,2	8,1
	Total	87,2	86,9	85,3	76,7
No cotizante	Menos de 30 horas	1,3	1,5	2,0	8,0
	30 a 39 horas	2,0	1,2	2,8	0,3
	Más de 40	7,3	7,9	8,3	11,3
	Sin información horas	2,2	2,5	1,6	3,6
	Total	12,8	13,1	14,7	23,3
Total	Menos de 30 horas	10,4	14,7	14,5	16,0
	30 a 39 horas	17,2	24,4	27,1	25,4
	Más de 40	60,5	50,4	46,6	46,9
	Sin información horas	11,8	10,5	11,8	11,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

A partir de este análisis se observa que a medida que aumenta la cantidad de hijos disminuye el porcentaje de mujeres cotizantes, a la vez que presentan una mayor proporción en trabajos de más horas aquellas que no tienen o solo tienen un hijo o hija.

Cuando se analiza la distribución de las mujeres, según la tenencia de hijos se corresponde el aumento de los hijos o hijas, con un aumento en las tasas de no participación en el mercado de trabajo y con un menor porcentaje de mujeres que se encuentran en ocupación y con afiliación a la Seguridad Social.

A medida que aumenta la cantidad de hijos disminuye el porcentaje de mujeres cotizantes, a la vez que presentan mayor proporción en trabajos de más horas aquellas que no tienen o solo tienen un hijo.

⁸² En la encuesta de Condiciones de Vida no se releva fecundidad, por lo que la cantidad de hijos/hijas se refiere a aquellos que comparten el hogar, no incluye a hijos o hijas no convivientes.

Cuadro Nº 146
España: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y cantidad de hijos. 2017

		Situación previsional y de empleo					Total
		Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y percibe jubilación	Con ocupación y no cotizó	Con ocupación y cotizó	No participa en el mercado o está sin empleo	
Cantidad de hijos	No	3,7	1,6	8,6	58,6	27,4	100,0
	Si uno o una	3,3	2,7	8,6	54,6	30,9	100,0
	Si 2 ó 3	1,9	1,1	9,8	48,1	39,2	100,0
	4 ó más	1,7	0,0	12,3	35,3	50,7	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

Cuadro Nº 147
España: Porcentaje de población de 25 a 54 años que cotiza a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017

		Entre quienes tienen empleo		En la población total	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
Condición de madre o padre	No tiene	81,5	86,7	62,8	65,4
	Tiene uno o una mayor de 6 años	81,1	85,7	73,3	61,5
	Tiene dos mayores de 6 años	77,2	84,6	72,5	58,3
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	74,8	80,8	67,0	55,9
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	81,2	87,5	74,7	64,9
	Total	80,5	86,1	67,8	63,0
Tipo de hogar	Solo personas adultas en edad central	80,8	86,5	68,7	65,2
	Personas adultas mayores y en edad central	77,8	86,6	51,8	55,4
	Con al menos un niño o niña de 6 años	81,7	87,9	74,6	66,4
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	74,9	80,1	64,6	38,2
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	80,8	83,8	74,4	61,7
Situación de pareja e hijos	En pareja con hijos o hijas	79,4	85,4	73,3	60,4
	Sin pareja con hijos o hijas	89,9	87,8	75,4	67,2
	En pareja sin hijos o hijas	80,8	85,6	73,1	69,3
	Sin pareja sin hijos o hijas	81,8	87,5	58,6	62,8
Tamaño del hogar	Unipersonal	82,5	87,7	70,4	75,6
	Dos	79,9	86,3	65,7	68,4
	Tres o cuatro	81,1	86,1	69,6	61,9
	Cinco o más	75,5	84,3	58,6	50,4
Estado civil	En pareja (casamiento, unión o concubinato)	79,9	85,5	73,3	62,5
	Separación, divorcio o viudez	76,2	86,5	59,8	64,7
	Soltero/a	82,5	87,8	60,0	64,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.

Los diferenciales del impacto de las necesidades de cuidado entre varones y mujeres surgen claramente cuando se analiza la comparación de la proporción de personas con cotización a la seguridad social según variables vinculadas al cuidado. Dentro de la población femenina se observa que la media aumenta entre aquellas mujeres que no tienen hijos o tienen un hijo o hija, aquellas que viven en pareja sin hijos, de hogares unipersonales y solteras.

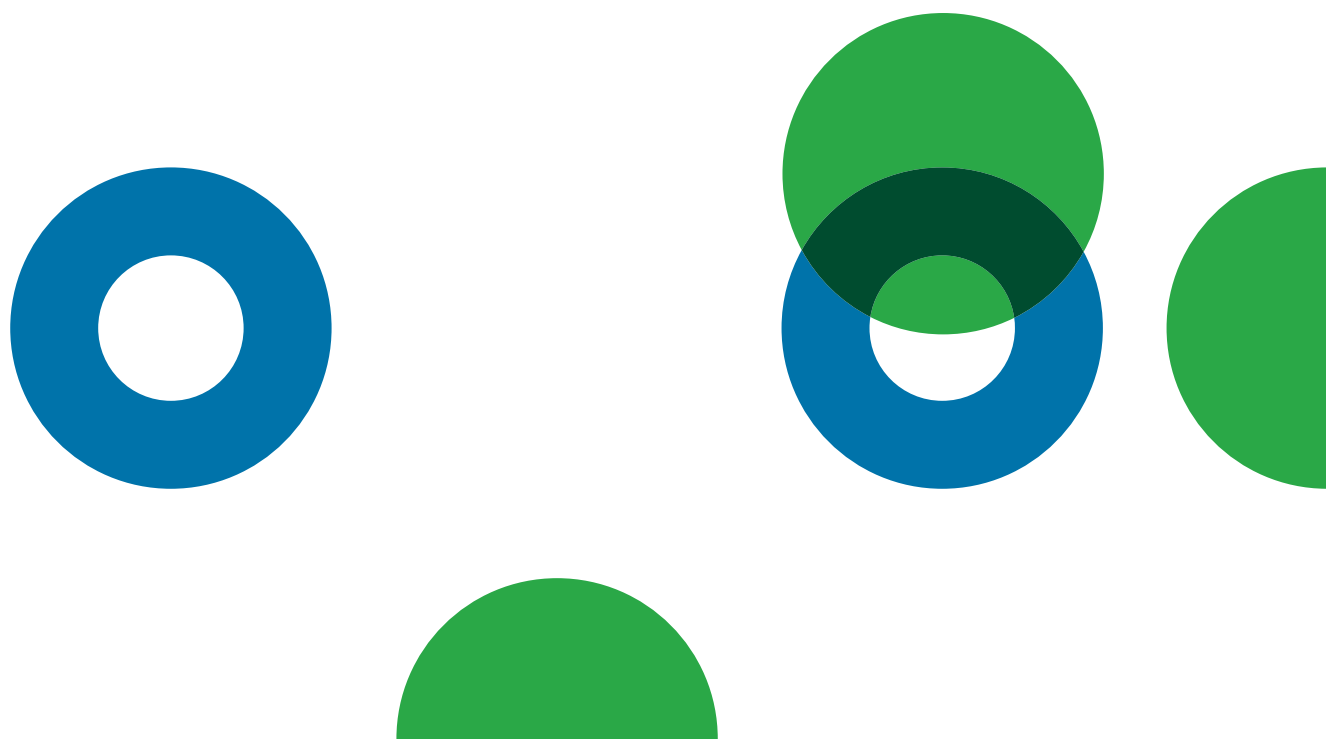
Respecto a la percepción de prestaciones por vejez, se observa una mayor proporción de mujeres sin hijos, o con uno o una hija, entre las que reciben jubilación, mientras que a medida que aumentan los hijos aumenta el porcentaje de no recepción o de percepción por sobrevivencia.

Cuadro N° 148

España: Mujeres receptoras de jubilaciones y pensiones, por rangos etarios y cantidad de hijos. 2017 (en porcentajes)

		No reciben ninguna pensión	Recibe jubilación	Recibe Sobrevivencia	Recibe jubilación y sobrevivencia	Recibe pensión por invalidez, enfermedad
No	66 a 70 años	41,0	40,4	11,4	5,9	1,3
	71 a 74 años	38,1	42,2	11,4	7,9	0,3
	75 a 79 años	24,8	37,8	23,6	13,8	0,0
	80 años y más	18,4	23,3	35,3	23,1	0,0
Si uno o una	66 a 70 años	39,9	41,7	11,0	5,2	2,3
	71 a 74 años	26,3	39,0	25,0	9,7	0,0
	75 a 79 años	24,5	30,8	28,9	15,8	0,0
	80 años y más	9,3	15,8	49,5	25,4	0,0
Si 2 ó 3	66 a 70 años	62,3	11,6	19,5	0,0	6,6
	71 a 74 años	32,4	23,5	30,2	13,8	0,0
	75 a 79 años	11,3	72,0	0,0	16,7	0,0
	80 años y más	3,1	41,8	35,5	19,6	0,0
4 ó más	66 a 70 años	83,1	16,9	0,0	0,0	0,0
	71 a 74 años	0,0	8,2	91,8	0,0	0,0
	75 a 79 años	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	80 años y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Encuesta de Condiciones de Vida 2017.



F. Uruguay

Una forma de abordar el impacto del cuidado es comparar la distribución de las mujeres de 24 a 54 años según cantidad de hijos.⁸³ Surge entonces claramente una diferencia en la proporción que está afiliada a la Seguridad Social. La incorporación de las mujeres en ocupaciones cubiertas por la Seguridad Social es menor a medida que

aumenta la carga de cuidado. Las mujeres con cinco o más hijos tienen una afiliación muy baja, vinculada a la menor participación en el mercado de trabajo y la forma en que se insertan quienes lo hacen. Resulta notorio el cambio de la distribución a medida que aumenta la cantidad de hijos, con menor presencia entre quienes trabajan 40 horas o más, y aquellas que tienen afiliación a la Seguridad Social.

Cuadro N° 149

Uruguay: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos, según rangos horarios de ocupación. 2017

		Fecundidad			
		No	Si dos o menos	Si tres o cuatro	Cinco o más
Con afiliación	Menos de 25 horas	14,5	14,6	13,7	10,7
	25 a 39 horas	24,8	24,1	18,4	10,8
	Más de 40	51,7	45,0	37,9	27,8
	Total	91,0	83,6	70,0	49,3
Sin afiliación	Menos de 25 horas	5,0	9,2	16,3	29,1
	25 a 39 horas	1,9	2,9	5,2	7,7
	Más de 40	2,1	4,3	8,4	13,9
	Total	9,0	16,4	30,0	50,7
Total	Menos de 25 horas	19,4	23,8	30,0	39,8
	25 a 39 horas	26,7	26,9	23,7	18,5
	Más de 40	53,9	49,3	46,3	41,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

Cuadro N° 150

Uruguay: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social, por sexo. 2017

		18 a	25 a	40 a	55 a	60 a	75 años	Total
		24	39	54	60	74	y más	
Varón	Percibe jubilación o pensión	2,2	2,1	4,8	14,3	66,8	96,2	19,6
	Con ocupación y no está afiliado	20,0	18,4	18,8	17,0	7,2	0,4	15,8
	Con ocupación y está afiliado	38,6	71,5	71,7	62,8	22,4	2,3	54,0
	No participa en el mercado o está sin empleo	39,2	7,9	4,6	5,9	3,5	1,1	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujer	Percibe jubilación o pensión	1,8	1,6	5,8	20,6	69,5	93,5	24,6
	Con ocupación y no está afiliada	11,0	13,7	14,1	10,3	3,7	0,1	10,2
	Con ocupación y está afiliada	29,1	61,2	60,9	48,0	11,3	0,5	41,5
	No participa en el mercado o está sin empleo	58,1	23,5	19,1	21,2	15,5	6,0	23,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

⁸³ Se refiere a todos los hijos o hijas y no solo los convivientes.

⁸⁴ Para definir la percepción de jubilación o pensión se considera que exista ingresos por tales motivos.

Como se ha venido mencionando a lo largo de este capítulo, desde la perspectiva de la Seguridad Social, además de las personas que tienen empleo, interesa conocer cómo se distribuye la población en edad de aportar. Para analizar esta situación se presenta a la población de 18 años y más, distinguiendo si está afiliada a la Seguridad Social, y en caso de no estarlo, si percibe jubilación o pensión.⁸⁴ Aquí es interesante destacar que si bien cuando se analiza la afiliación en el mercado de trabajo las mujeres presentan un porcentaje un poco más alto, los diferen-

ciales en la tasa de actividad, se traducen en mayores diferencias en la afiliación cuando se analiza la población total. Se destaca, asimismo, que en el grupo de 75 años y más la cobertura de jubilación o pensión es alta.

Cuando se analiza la forma de afiliación, se observa que las mujeres tienen mayor presencia entre las personas que están afiliadas al BPS y las AFAP. Tanto entre varones como entre mujeres en el grupo de 55 a 60 años aumenta la proporción de quienes están afiliados exclusivamente al BPS.

Cuadro N° 151

Uruguay: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de afiliación a la Seguridad Social. 2017

		Grupos de edad para mercado de trabajo						
		18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 60 años	60 a 74	75 años y más	Total
Varón	Aportante BPS	25,1	21,9	25,1	33,1	43,0	26,2	26,1
	Aportante BPS y AFP	36,8	52,2	48,0	39,8	11,0	0,6	44,0
	Aportante otras cajas	4,6	6,4	5,8	4,2	1,9	0,9	5,4
	No aportante	33,5	19,6	21,0	22,9	44,1	72,4	24,5
Mujer	Aportante BPS	28,2	22,6	27,3	36,5	40,8	15,1	27,3
	Aportante BPS y AFP	42,2	53,9	49,1	40,2	11,1	1,2	46,6
	Aportante otras cajas	3,1	6,1	5,4	3,2	1,1	0,5	4,9
	No aportante	26,4	17,3	18,2	20,1	47,0	83,2	21,2

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

Cuadro N° 152

Uruguay: Mujeres de 24 a 54 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y tenencia de hijos o hijas. 2017

Hijos	Edad	Percibe jubilación o pensión	Con ocupación y no está afiliada	Con ocupación y está afiliada	No participa en el mercado o está sin empleo	Total
No	25 a 39 años	3,0	6,5	75,5	14,9	100,0
	40 a 54 años	10,6	8,7	66,9	13,8	100,0
	Total	4,9	7,1	73,4	14,7	100,0
Si dos o menos	25 a 39 años	0,8	14,0	62,2	22,9	100,0
	40 a 54 años	4,1	10,8	69,1	16,1	100,0
	Total	2,5	12,4	65,7	19,5	100,0
Si tres o cuatro	25 a 39 años	1,8	23,4	38,0	36,8	100,0
	40 a 54 años	5,3	17,9	54,4	22,4	100,0
	Total	4,1	19,9	48,6	27,5	100,0
Cinco o más	25 a 39 años	2,0	27,1	22,8	48,1	100,0
	40 a 54 años	7,8	29,4	32,3	30,4	100,0
	Total	6,4	28,9	30,0	34,7	100,0

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. INE.

El siguiente cuadro compara la afiliación de varones y mujeres en el grupo de 25 a 54 años, según características del hogar, se toma como universo la población total de ese grupo, y también entre quienes tienen empleo. Como puede observarse la condición de maternidad o paternidad incide más en las mujeres que en los varones.

Entre las mujeres de 60 años y más es notoria la diferencia de percepción de jubilación o pensión según su historia de fecundidad. Esto está señalando diferenciales en su historia laboral en función de las desigualdades de género.

Cuadro N° 153

Uruguay: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017

		Varón		Mujer	
		En la población empleada	En la población total	En la población empleada	En la población total
Composición del hogar	Solo personas adultas en edad central	81,7	75,1	86,4	70,3
	Personas adultas mayores y en edad central	72,8	55,6	86,6	61,4
	Con al menos un niño o niña de 6 años	82,7	78,4	82,7	61,6
	Con al menos un niño o niña de 6 años y un total de menores de 14 años igual o superior a 3	66,8	62,7	62,2	35,0
	Sin niños y niñas menores de 6 años y al menos un adolescente de hasta 14	79,5	74,6	78,3	60,3
Total		79,6	72,4	82,2	62,4
Condición de madre o padre	No tiene	77,5	66,5	87,8	68,7
	Tiene uno o una mayor de 6 años	79,3	75,0	82,0	64,8
	Tiene dos mayores de 6 años	84,2	80,2	81,9	63,8
	Tiene 3 o más mayores de 6 años	77,3	73,0	69,9	50,9
	Tiene al menos uno o una menor de 6 años	81,7	78,7	80,5	57,1
Según situación de pareja e hijos o hijas	Con pareja con al menos un hijo o hija	81,8	78,2	81,8	59,3
	Sin pareja con al menos un hijo o hija	70,8	65,7	76,0	62,7
	Con pareja sin hijos	81,9	76,2	87,5	70,5
	Sin pareja sin hijos	73,8	59,4	88,2	66,5

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. IN.E.

Entre las mujeres de 60 años y más es notoria la diferencia de percepción de jubilación o pensión según su historia de fecundidad.

Cuadro N° 154

Uruguay: Mujeres de 60 años y más según situación previsional y cantidad de hijos. 2017

Hijos	Edad	Sin ingresos de jubilación o pensión	Ingreso por jubilación exclusivamente	Ingreso por jubilación y pensión	Ingreso por pensión exclusivamente
No	60 a 65 años	39,6	39,4	5,3	15,7
	66 a 70	17,0	51,5	18,0	13,6
	71 a 74 años	10,4	49,0	21,8	18,8
	75 a 79 años	5,8	47,7	26,3	20,2
	79 años y más	2,6	38,0	40,9	18,5
Si dos o menos	60 a 65 años	43,7	34,2	7,5	14,6
	66 a 70	20,2	48,5	16,8	14,6
	71 a 74 años	9,9	43,6	24,5	22,1
	75 a 79 años	9,6	41,4	30,1	18,9
	79 años y más	4,4	27,1	43,6	24,8
Si tres a cuatro	60 a 65 años	46,8	29,5	7,2	16,5
	66 a 70	24,7	44,0	15,2	16,1
	71 a 74 años	12,4	44,0	24,2	19,4
	75 a 79 años	8,4	30,8	34,2	26,6
	79 años y más	6,5	24,0	38,7	30,9
Si cinco o más	60 a 65 años	51,3	21,1	4,2	23,4
	66 a 70	26,2	30,6	12,5	30,7
	71 a 74 años	10,7	29,7	18,5	41,2
	75 a 79 años	9,2	26,3	22,1	42,4
	79 años y más	3,8	15,7	33,8	46,6

Fuente: Sobre la base de la Encuesta Continua a Hogares 2017. IN.E.

II. El efecto de las medidas compensatorias

A continuación, se presentan distintos acercamientos al impacto de las medidas compensatorias en cada país abordado. Los análisis y las variables a que se acude no son similares en todos los casos porque los sistemas de pensiones y las medidas compensatorias del cuidado son diversas; no es posible, por tanto, realizar una comparación estricta ni un ranking o calificación de las distintas medidas.

En los casos de Brasil, Chile y España se acude tanto a procesamientos realizados para este estudio como a procesamientos de los organismos oficiales de seguridad social o de estadísticas y a estudios previos. En Uruguay ya se contaba con una evaluación que es recuperada para este estudio y además se recurrió a una serie de datos oficiales disponibles en línea.

La debilidad del sistema de difusión condiciona la posibilidad de análisis en los casos de Bolivia y de Ecuador. En el último caso no se tuvo acceso a los datos específicos necesarios para la evaluación y se recurrió a estimaciones y datos oficiales publicados hace dos o tres años. Limitaciones mediante, pueden extraerse algunas conclusiones.

Cuadro N° 155

Estado Plurinacional de Bolivia: Proporción de mujeres perceptoras de la pensión solidaria, según aportes adicionales (por hijo o hija) y total de mujeres, Año 2018

Tipo pensión	Rangos de edad	Aportes			Aportes adicionales		Total mujeres
		12	24	36	Subtotal		
PSV	51 / 55	6	1	17	24		116
	56 / 60	302	417	766	1.485		5.845
	61 / 65	1.402	1.847	3.298	6.547		11.552
	Mayor a 65 años	1.259	1.671	3.415	6.345		9.684
Total general		2.969	3.936	7.496	14.401		27.197
Ripo pensión	Rangos de edad	Porcentaje que declaró hijo			% del total		
PSV	51 / 55	25	4	71	100		21
	56 / 60	20	28	52	100		25
	61 / 65	21	28	50	100		57
	Mayor a 65 años	20	26	54	100		66
Total general		21	27	52	100		53

Fuente: APS. Aportes corresponden a mayo y total a junio.

A. Estado Plurinacional de Bolivia

Como se explicara en el capítulo III el mecanismo de compensación del cuidado no remunerado en el sistema de pensiones del Estado Plurinacional de Bolivia, consiste en un año de cotizaciones por hijo que se imputa a las destinatarias de la pensión solidaria, que se entrega a los 58 años, hasta un máximo de tres hijos.

También puede adelantarse la jubilación hasta en tres años, uno por cada hijo. Este beneficio es excluyente del año de cotizaciones ficticias por hijo o hija. Debe optarse por uno de los dos.

Entonces, un límite en este mecanismo de compensación está dado por las destinatarias, es decir las acreedoras de la pensión solidaria. Otro límite es la cantidad de hijos y ya tiene un impacto, pues al limitar se excluye. Además, si se observa el grupo de mujeres con 4 hijos o más, se puede ver presentan alta tasa de no participación en el mercado y cuando lo hacen menos del 6% está afiliada (ver cuadro No 15). Si el incremento del número de personas que demandan cuidado impacta diferencialmente entre hombres y mujeres, mientras mayor sea el número menores son las posibilidades de las mujeres para poder incorporarse al mercado, según se mostró en el primer acápite de este capítulo. Cuando esto se reconoce, se suele poner un techo a la cantidad de hijos, este máximo no tiene una justificación en

los hechos, parecería más una medida de corte fiscal que derivada de argumentos de derecho. El hecho es que las que más necesitan una compensación quedan excluidas de la misma.

De otra parte, sin embargo, la creación de la pensión solidaria por vejez ha mejorado el acceso a la Seguridad Social. Entre las personas con jubilación las mujeres representan menos del 20%, en cambio en la pensión solidaria el porcentaje asciende a 34%. Es en esta pensión que se hace efectiva la compensación por maternidad según se mencionó.

La mayor parte de las mujeres que declararon aportes por hijos o hijas lo hizo por 3 y más. Las mujeres que declararon hijos tienen fuerte presencia en la población de 61 años y más, en el grupo más joven representan menos de la cuarta parte. **El aporte por hijo no se está utilizando para adelantar el acceso a la jubilación, sino para poder acceder al mismo.**

¿Cuál es el efecto entonces? El 53% de las destinatarias de la pensión solidaria (que a su vez representan el 2,6% de las mujeres mayores de 60 años)⁸⁵ ha accedido a la prestación gracias a mecanismo de compensación por hijo o hija.

Si se aprecia este mecanismo en su relación con el sistema de pensiones en su totalidad, puede sostenerse que esta medida constituye un avance, como también que el componente solidario representa un gran progreso, pero el sistema continúa sin incluir a la mayoría de la población, en especial a las mujeres que están fuera del mercado laboral debido a sus obligaciones de cuidado, y aquellas que estando insertas en el empleo trabajan bajo la categoría de cuenta propia, que constituyen la mayoría de las ocupadas, con una alta proporción dentro de esta categoría que se desempeña como familiar no remunerada. El mecanismo de compensación del cuidado no llega a esta mayoría porque el sistema previsional no la incluye, no porque el mecanismo en sí sea inadecuado, aun cuando tenga también sus límites.

B. Brasil

Como se apreció en el capítulo II, la estimación de la cobertura de la Seguridad Social en Brasil es ilustrativa de la desigualdad de género en los sistemas contributivos, aún ante la presencia de medidas correctivas como la adoptada en este caso. Es así que las mujeres están sobrerrepresentadas en dos grupos: a) entre quienes tienen beneficios asistenciales, b) entre quienes no tienen ninguna protección.

Como se mencionó anteriormente el mecanismo de compensación del cuidado adoptado en el sistema previsional brasileño consiste en imputar a las mujeres cinco años de cotización, a todas las mujeres que opten por determinada modalidad de jubilación, que es la de tiempo de contribución (en principio 30 y 35 años de cotización y aun cuando este parámetro varía con la regla 85/95 se mantiene la acción positiva). La otra modalidad de jubilación es por edad, régimen para el cual los años de cotización requeridos son menores (15 años de contribuciones) y la edad es de 60 y 65 años para mujeres y varones respectivamente.

Entonces, la acción positiva pretende compensar el trabajo no remunerado de las mujeres y su impacto en su trayectoria laboral y previsional y se inserta en una modalidad que al mismo tiempo intenta estimular el alargamiento de la vida laboral y de aportes al sistema de pensiones. Sin embargo, **el mecanismo aplica para quienes logran llegar a una cantidad de años de contribuciones mayor y no para aquellas que justamente tienen menos aportes.**

El siguiente cuadro muestra los beneficios jubilatorios por tiempo de contribución y por edad. Presenta la cantidad de casos, el porcentaje de mujeres en cada uno y finalmente, el peso de los beneficios por tiempo de contribución en relación al total de beneficios otorgados a mujeres. Hay varios puntos que es importante destacar. La jubilación por tiempo de contribución es básicamente urbana, es muy escasa la presencia de mujeres en el ámbito rural, lo que obedece a que existe un régimen especial para áreas rurales. **El ingreso de mujeres a la jubilación continúa siendo predominantemente por edad,** aún en el ámbito urbano. Sin embargo, a partir del año 2006 se observa un aumento notable del porcentaje de mujeres por tiempo de contribución, que pasan de representar el 6.9% del total, al 17% y finalizando la serie el 29%. En otras palabras **la compensación por el cuidado llega a un tercio de las mujeres receptoras de prestaciones por vejez.**

Las edades de medias de jubilación según tipo de jubilación muestran, como es de esperar, que la población que accede a la jubilación por edad es mayor. En el ámbito urbano hay una brecha de cerca de 4 puntos entre hombres y mujeres, las mujeres acceden a edades más tempranas y no hay cambios significativos. En el ámbito rural, en la jubilación por edad, se observa en los últimos años un ingreso más temprano de las mujeres. En la jubilación por tiempo de contribución, es notable el cambio que se produce en el año 2000, tanto hombres como mujeres aumentan la edad promedio, lo que obedece a que el factor previsional, es decir la fórmula de cálculo de la jubilación por tiempo de contribución rige desde el año 1999. Pero a lo largo de la serie la diferencia de la edad promedio se mantiene en un valor inferior a 3 años.

⁸⁵ Considerando los datos de cobertura de pensión solidaria y de uso del cómputo por hijo presentados en el cuadro N.º X y las proyecciones del CELADE de población por rangos de edad para el año 2018. Se menciona el porcentaje de uso del cómputo por hijo para mayores de 60 a pesar de que su uso por ley puede hacerse desde los 58 años debido a la información disponible para la población por tramos de edad.

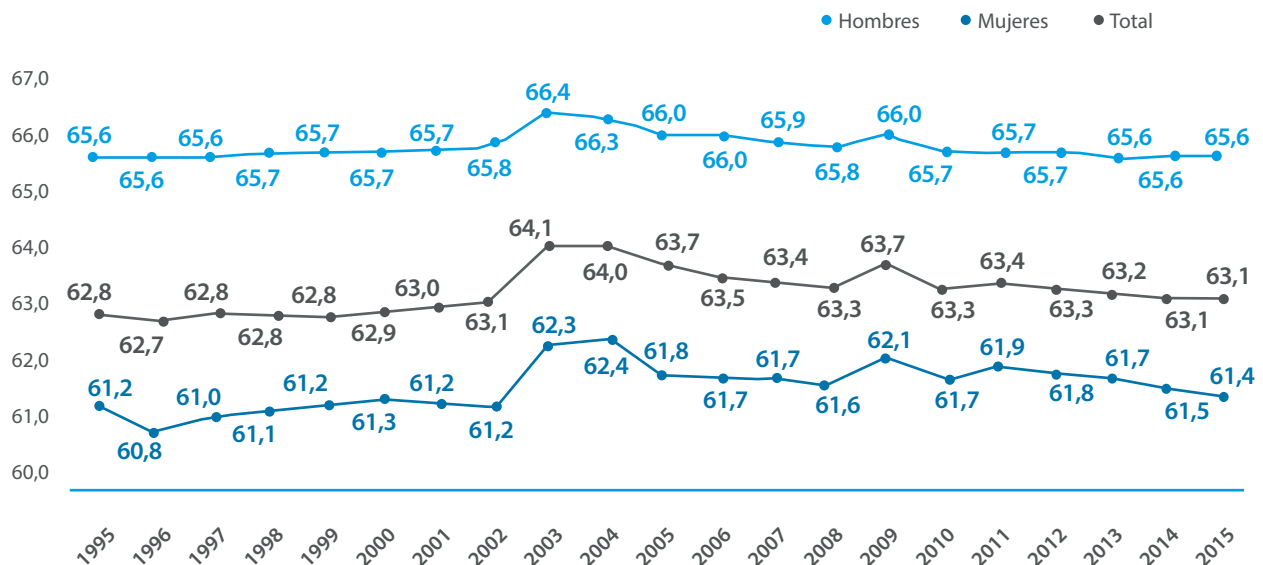
Cuadro Nº 156
Brasil: Cantidad de beneficios otorgados a mujeres por tipo de jubilación y ámbito

		1993	1999	2000	2002	2005	2006
Por tiempo de Contribución							
Mujeres	Rural	16	50	45	27	103	103
	Urbano	51858	41681	34090	49846	54541	65313
	Total	51874	41731	34135	49873	54644	65416
Porcentaje de mujeres	Rural	7,8	6,1	6,5	4,6	6,8	6,3
	Urbano	20,6	29,1	29,9	31,3	35,6	35,6
	Total	20,6	28,9	29,8	31,2	35,3	35,3
Por edad							
Mujeres	Rural	616511	179787	183915	188586	166868	177907
	Urbano	85441	55997	57078	62735	95090	93784
	Total	701952	235784	240993	251321	261958	271691
Porcentaje de mujeres	Rural	67,0	57,8	57,7	58,0	59,4	59,3
	Urbano	57,6	63,3	64,0	60,3	55,9	57,7
	Total	65,7	59	59,1	58,6	58,1	58,7
Porcentaje de mujeres por tiempo de contribución							
Peso por tiempo de contribución	Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
	Urbano	37,8	42,7	37,4	44,3	36,5	41,1
	Total	6,9	15	12,4	16,6	17,3	19,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdência Social.

► Continúa

Gráfico Nº 8
Brasil: Edad media de jubilación según sexo y edad.
Por edad. Urbana



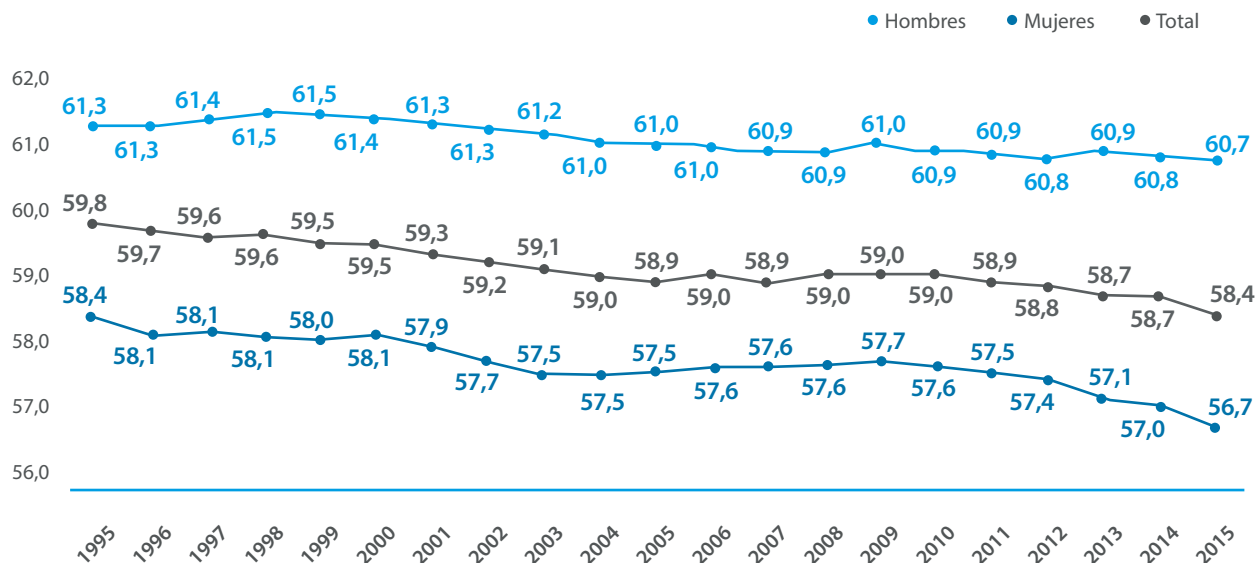
► Continúa

► Continuación

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Por tiempo de Contribución									
62	119	174	132	113	84	89	101	95	98
90182	92292	94663	93406	99983	99560	104817	104192	112586	158413
90244	92411	94837	93538	100096	99644	104906	104293	112681	158511
5,4	7,7	9,7	9,2	8,4	6,8	6,3	7	6,5	6
36,7	34,5	32,9	33,9	33,7	33,5	33,5	33,2	35,3	36,8
36,6	34,4	32,8	33,8	33,6	33,4	33,4	33,1	35,2	36,7
Por edad									
193829	194814	213428	199978	201742	203190	209735	189793	163510	165019
113769	127633	143355	131647	145854	167092	181375	189129	174939	222925
307598	322447	356783	331625	347596	370282	391110	378922	338449	387944
59,3	57,9	59,4	57,6	58,8	57,7	58,5	56,2	57,0	55
59,1	59,3	58,9	60,4	61,4	62,0	61,3	61,4	60,5	61,5
59,2	58,4	59,2	58,7	59,9	59,6	59,8	58,7	58,8	58,6
Porcentaje de mujeres por tiempo de contribución									
0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
44,2	42	39,8	41,5	40,7	37,3	36,6	35,5	39,2	41,5
22,7	22,3	21,0	22,0	22,4	21,2	21,1	21,6	25,0	29,0

► Continuación

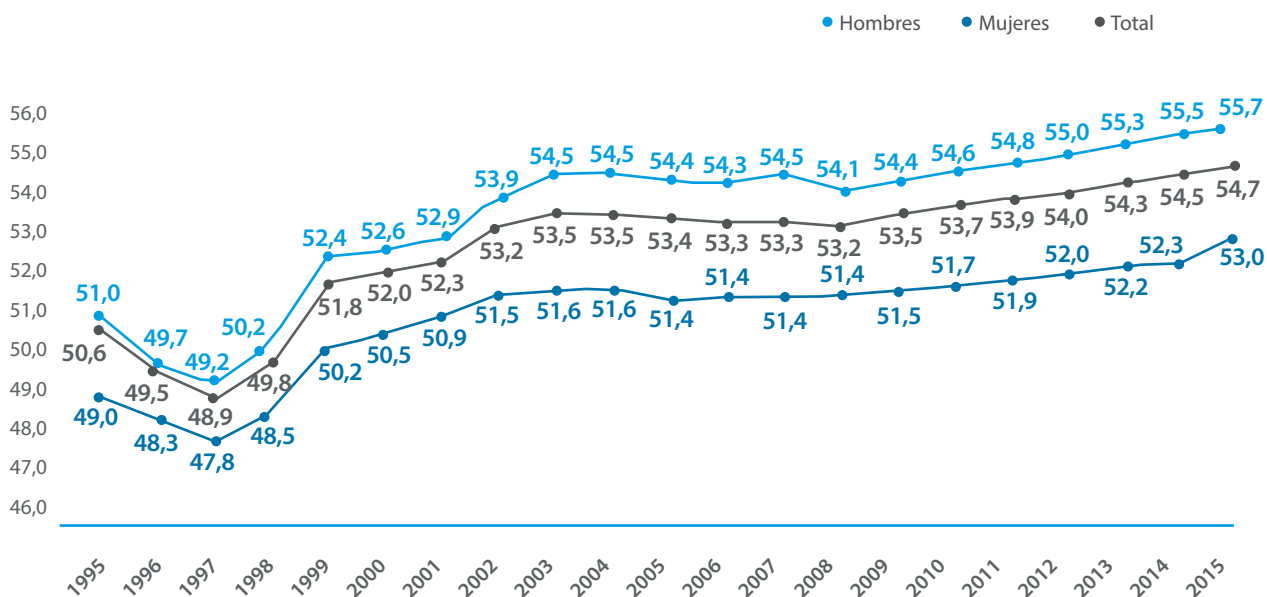
Por edad. Rural



► Continúa

Gráfico N° 8
 Brasil: Edad media de jubilación según sexo y edad.
 Por tiempo de contribución. Total

► Continuación



Fuente: Informe de la Previdencia Social. Nota técnica. Mayo 2016

La composición por edad de la jubilación por tiempo de contribución muestra que el 40% de los beneficios concedidos a mujeres corresponde al grupo de 50 a 54 años, cerca de 2 puntos porcentuales más que los varones. Hasta el año 2014, los grupos de edad de 45 a 54 años en el caso de las mujeres concentraba cerca del 70% de los casos, entre los varones, los tramos con mayor presencia fueron 50 a 59 años. En el año 2015 se observa un cambio en ambos, en el caso de las mujeres desde el año 2008 y con mayor intensidad en este año, crece el grupo de 55 a 59 años. Se observa un ingreso más tardío a la jubilación en el caso de la mujer, ganando presencia el grupo de 55 a 59 años.



La edad de la jubilación por tiempo de contribución muestra que **el 40% de los beneficios a mujeres corresponde al grupo de 50 a 54 años**, cerca de 2 puntos porcentuales más que los varones.

Cuadro N° 157

Brasil: Beneficios concedidos en la jubilación por tiempo de contribución por sexo y grupo de edad

	1992	1995	1999	2000	2001	2005	2006	2007
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hasta 44 años	11,7	20,1	14,6	12,3	8,6	2,7	3,0	2,7
45 a 49 años	31,1	34,5	32,5	31,7	34,7	36,8	35,0	33,6
50 a 54 años	30,6	26,3	30,9	33,3	34,6	36,6	38,6	41,1
55 a 59 años	20,5	15,5	19,4	19,9	19,3	21,8	21,7	21,1
60 a 64 años	4,7	2,6	2,1	2,1	2,1	1,6	1,4	1,2
65 años y más	1,4	0,9	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3	0,2
Ignorada	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Varones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hasta 44 años	5,2	12,1	11,8	12,0	9,4	3,6	3,6	3,1
45 a 49 años	22,1	27,8	21,5	19,8	19,8	10,9	11,5	11,1
50 a 54 años	34,8	31,7	28,8	28,4	30,8	38,1	38,0	38,3
55 a 59 años	23,5	18,5	23,7	24,8	25,4	32,2	32,6	33,6
60 a 64 años	11,6	8,6	13,0	13,4	13,0	14,2	13,6	13,1
65 años y más	2,4	1,1	1,3	1,5	1,6	1,0	0,8	0,7
Ignorada	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
% de Mujeres	22,0	19,7	28,9	29,8	31,0	35,3	35,3	36,6
Hasta 44 años	38,7	28,9	33,5	30,2	29,1	28,8	31,2	33,5
45 a 49 años	28,3	23,4	38,1	40,4	44,0	64,9	62,4	63,5
50 a 54 años	19,8	16,9	30,4	33,2	33,6	34,4	35,7	38,2
55 a 59 años	19,7	17,0	25,0	25,4	25,5	27,0	26,7	26,6
60 a 64 años	10,3	6,8	6,1	6,3	6,9	5,8	5,4	5,0
65 años y más	13,9	16,3	12,4	11,9	12,2	15,7	17,3	17,0
Ignorada	3,8	46,2	82,4	95,9	94,4	98,8	96,3	98,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Base de datos históricos de la Previdencia Social.

► Continúa

Un aspecto para destacar es que, si bien la presencia de mujeres se incrementa a partir del año 2000, desde 2005 se ubica en torno al 35%, lo que muestra una desigualdad de género persistente y con pocos cambios. Según datos de 2014⁸⁶ **el tiempo de contribución medio de las mujeres es de 30 años, 5 años menos que los varones. Lo que muestra la necesidad de mantener medidas de acción positiva.**

Cuadro N° 158

Brasil: Número de años de contribución por tipo de jubilación. Urbano. 2014

		Media	Mediana
Tiempo de contribución	Hombres	34,9	35
	Mujeres	30,0	30
	Total	33,3	35
Por edad	Hombres	21,0	20
	Mujeres	18,2	16
	Total	19,3	17
Total	Hombres	29,9	35
	Mujeres	22,4	22
	Total	26,3	29

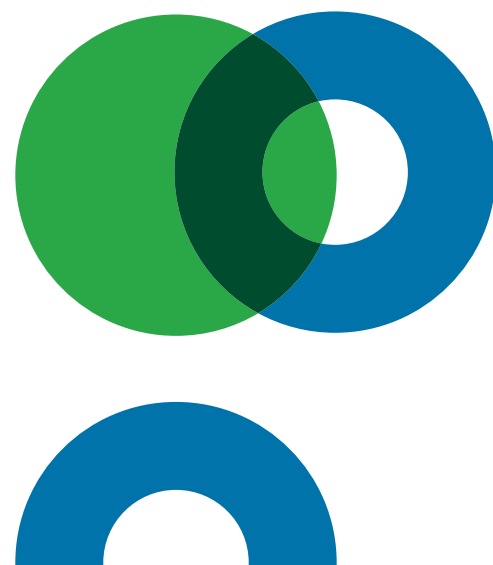
Fuente: Mostafa y Theodoro (2015).

⁸⁶ Trabajo realizado utilizando microdatos de la Seguridad Social.

► Continuación

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3,6	3,6	3,2	3,0	3,0	2,9	2,8	2,6	2,4
32,4	30,8	29,3	27,5	26,6	24,9	23,5	20,0	17,9
40,8	41,3	42,4	43,3	43,2	43,4	43,8	40,5	40,6
21,8	22,8	23,4	24,3	25,2	26,5	27,1	33,3	34,5
1,0	1,2	1,4	1,5	1,6	1,8	2,2	3,0	3,9
0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3,5	2,8	2,2	2,0	1,9	1,8	1,6	2,2	2,1
12,9	12,2	11,3	10,8	10,6	10,2	9,6	10,4	10,3
38,0	38,2	37,9	37,0	36,6	34,9	34,2	32,0	30,7
32,5	33,0	34,0	34,9	35,2	36,0	36,7	34,8	35,2
12,5	13,3	13,9	14,5	15,0	16,1	16,6	19,0	20,0
0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	1,0	1,3	1,5	1,7
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
34,4	32,8	33,8	33,6	33,4	33,4	33,1	35,2	36,7
34,9	38,6	42,2	42,6	44,6	44,3	46,9	39,2	39,9
56,9	55,2	56,9	56,4	55,7	55,1	54,8	51,0	50,1
36,0	34,5	36,4	37,2	37,3	38,4	38,8	40,7	43,4
26,0	25,2	26,0	26,1	26,5	26,9	26,7	34,2	36,2
4,1	4,3	4,7	5,0	5,1	5,4	6,0	7,8	10,2
18,1	18,3	18,6	15,7	16,0	15,8	14,6	17,2	17,7
100,0	94,7	97,5	99,0	97,0	97,8	94,5	93,8	95,9

Los últimos datos disponibles de 2018 muestran que la desigualdad de género está aún presente en el acceso a la jubilación, tanto por el porcentaje de mujeres que ingresan, como por el haber medio que perciben. No obstante, cabe destacar que **la brecha en el haber medio es inferior en el caso de la jubilación por tiempo de contribución. Esto parece confirmar que la medida de acción positiva cumple su propósito**, el problema es que no llega a todas las mujeres

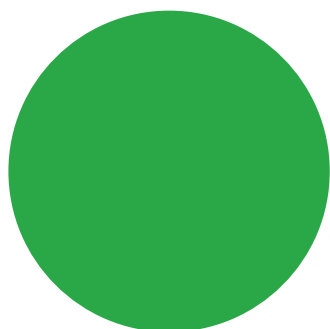


Cuadro N° 159
Brasil: Beneficios concedidos en jubilación por tiempo de contribución y total. Mayo 2018

Urbana	Beneficios concedidos					
	Varones		Mujeres		Porcentaje de mujeres	
	Tiempo de Contribución	Total	Tiempo de Contribución	Total	Tiempo de Contribución	Total
Hasta 45 años	676	3103	523	2061	43,6	39,9
46 a 50 años	2950	4582	3208	4360	52,1	48,8
51 a 55 años	7433	9855	5974	7833	44,6	44,3
56 a 60 años	7681	10817	2847	21342	27,0	66,4
61 a 65 años	2638	17555	230	7371	8,0	29,6
66 a 70 años	72	2673	39	2380	35,1	47,1
71 o más	5	566	5	936	50,0	62,3
Total	21455	49151	12826	46283	37,4	48,5
Hasta 45 años	678	3453	525	2350	43,6	40,5
46 a 50 años	2956	4844	3210	4602	52,1	48,7
51 a 55 años	7486	10332	5977	18829	44,4	64,6
56 a 60 años	7724	20719	2847	24927	26,9	54,6
61 a 65 años	2643	20028	231	8403	8,0	29,6
66 a 70 años	73	2994	39	2634	34,8	46,8
71 o más	5	690	5	1194	50,0	63,4
Total	21565	63060	12834	62939	37,3	50,0

Fuente: Secretaría de Políticas de Previsión Social, Boletín estadístico de la Seguridad Social 2018.

► Continúa



► Continuación

Haber medio					
Varones		Mujeres		Brecha de género	
Tiempo de Contribución	Total	Tiempo de Contribución	Total	Tiempo de Contribución	Total
2825	1837	1410	1396	0,50	0,76
2387	2202	1692	1610	0,71	0,73
2285	2179	2270	2035	0,99	0,93
2529	2314	2075	1302	0,82	0,56
2511	1571	2558	1193	1,02	0,76
3497	1507	2829	1161	0,81	0,77
5030	1628	3896	1148	0,77	0,71
2436	1929	2055	1432	0,84	0,74
2820	1748	1408	1342	0,50	0,77
2385	2135	1692	1577	0,71	0,74
2277	2123	2269	1404	1,00	0,66
2522	1668	2075	1252	0,82	0,75
2509	1497	2551	1164	1,02	0,78
3462	1448	2829	1141	0,82	0,79
5030	1507	3896	1106	0,77	0,73
2430	1716	2054	1305	0,85	0,76



C. Chile

Al igual que en todos los casos estudiados, en Chile hay profundas desigualdades de género en el empleo que se trasladan al sistema de pensiones. Desigualdades que se suman a las generadas por el propio sistema previsional, tal como se explicó en el capítulo III. No obstante, como también se vio en este estudio, las mejoras en la cobertura y en los montos de las pensiones semicontributivas y no contributivas han sido notables en la última década como resultado de la reforma del año 2008. A pesar de estos logros la inclusión y la suficiencia de las prestaciones continúan representando grandes desafíos. En este contexto, se intenta mostrar qué rol ha jugado el mecanismo de compensación de la maternidad implementado con la mencionada reforma y la medida de compensación del trabajo no remunerado para casos de divorcio o nulidad.

Como se mencionó en el capítulo III, el mecanismo de compensación del cuidado no remunerado en Chile es un bono por hijo o hija, que tiene carácter universal entre las mujeres madres, no dependiendo del nivel de ingresos ni de los aportes previos. Se aplica tanto a la jubilación como a la pensión solidaria y a la pensión de sobrevivencia. El bono tiene el mismo monto para todas las madres y equivale a la cotización (del 10%) por 18 salarios mínimos por cada hijo.⁸⁷

La otra medida de compensación del cuidado y, en general, del trabajo no remunerado del hogar, es aquella que involucra el traspaso de fondos previsionales, en caso de divorcio u nulidad del matrimonio, de una parte de la pareja a otra, cuando su desempeño laboral se haya visto menoscabado por su dedicación al trabajo doméstico y de cuidado.

C.1. El bono por hijo o hija

Si bien en los capítulos precedentes se dio cuenta de la importancia del contexto y del diseño del sistema en el cual opera el mecanismo de compensación del cuidado, aquí se enfatizan algunas cuestiones y se traen a colación otros datos complementarios para el análisis del efecto de estas medidas.

Actualmente, las solicitudes de pensiones por vejez del componente solidario continúan siendo predominantemente femeninas. En rigor, el 80.6% de las nuevas solicitudes e la PBS durante el mes de Octubre de 2018 corresponden a mujeres.

⁸⁷ Como se dijo en el capítulo III, La bonificación consiste en un aporte estatal equivalente al 10% de 18 salarios mínimos. Si el hijo nació antes del 1 de julio de 2009, se aplicará el ingreso mínimo vigente al 1 julio de 2009 (\$159 mil) y se capitalizarán las ganancias desde el primer mes de vida del niño (o 1 de julio de 2009) hasta que la mujer cumpla los 65 años. Si el hijo nació después del 1 de julio de 2009, el ingreso mínimo corresponderá al monto que estaba vigente durante el mes en que nació el hijo. El Bono por Hijo entró en vigor el 1 de julio de 2009.

Cuadro N° 160
Chile: Número de solicitudes efectuadas en el mes OCT-18

Tramo de edad	Tipo de beneficio	
	PBS	APS
	mujeres	mujeres
+60 / 64	75,5	56,9
+65 / 69	82,4	53,9
+70 / 74	70,6	52,3
+75 / 79	80,4	56,5
+80 / 84	75,7	56,5
+85 / 89	80,0	76,0
+90 / 94	25,0	78,6
+95 / 99	-	90,5
Más de 100	100,0	100,0
Total	80,6	54,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones.

Esta sobrerrepresentación de las mujeres en las prestaciones semicontributivas y no contributivas es una tendencia constante en el tiempo. Desde el inicio de la reforma, la cantidad de beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria aumentó un 56.8% mientras que el de beneficiarios lo hizo solo un 5.4%. De hecho, la incorporación de las mujeres significó más del 95% del aumento sufrido por las PBS durante el periodo 2008-2018. En Oct-2018 la proporción de mujeres que recibió PBS fue del 73.5%; una proporción que se ha mantenido estable luego de 2009.

Cuadro N° 161
Chile: PBS- beneficiarios pagados en el mes según sexo del beneficiario/a

Oct 2018 vs. Jul 2008			
Sexo	oct-18	jul-08	% crec. PBS
Varón	106.848	101.420	5,4%
Mujer	296.516	189.150	5,8%
Total	403.364	290.570	38,8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones.

En un sentido similar, a la fecha de octubre 2018, la proporción de beneficiarias mujeres del Aporte Solidario era de 57.8% en comparación con el 42.2% de los beneficiarios varones.

Cuadro N° 162
Chile: APS- beneficiarios pagados en el mes según sexo del beneficiario/a

Oct 2018		
Sexo	oct-18	% dist. APS
Varón	354.434	42,4%
Mujer	485.731	57,8%
Total	840.165	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones.

La contracara de la mayor presencia de mujeres en las pensiones previstas por el componente solidario se corresponde con una desigual distribución de estas en el componente eminentemente contributivo.

A modo de resumen de la situación de cobertura, puede decirse que el componente solidario con sus dos instrumentos, PBS y APS, repercutió fuertemente en la población femenina, siendo esta la destinataria por excelencia de ambos instrumentos de la reforma previsional de 2008. No obstante, se plantea el problema que tiene que ver con el monto de estas prestaciones;

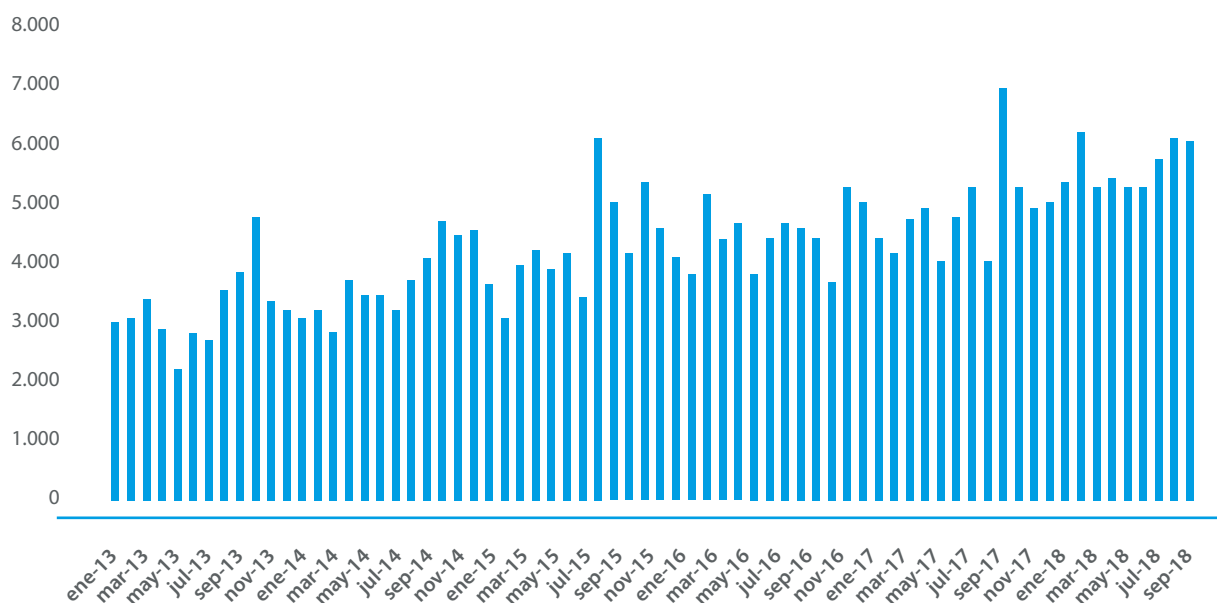
la PBS no alcanza a cubrir el 38% del salario mínimo a valores de 2018 y el aporte diferencial del APS tampoco llega a compensar la falta de ingresos para el límite mínimo.⁸⁸

Es decir que, en un contexto donde la masiva entrada de las mujeres a las prestaciones de vejez no es por la vía contributiva el bono de maternidad, se pretende compensar precisamente las desigualdades contributivas.

Desde la implementación de la iniciativa (2009) hasta octubre de 2018, han sido beneficiarias del Bono por Hijo en total 576.200 mujeres, por un total de 1.988.441 causantes, lo que es equivalente a aproximadamente 3,5 hijos por mujer. Este promedio difiere según el tipo de beneficio, es mayor entre quienes perciben APS (4 o más), luego las beneficiarias de BSP (3.2) y finalmente quienes perciben pago único (2,8). Este pago único corresponde a las AFP y compañías de seguros, pues el Estado les da en un solo pago el total que corresponda por concepto de bonos de cada afiliada.

⁸⁸ Un estudio realizado utilizando la CASEN 2015 llama la atención sobre los niveles de ingreso de las pensiones solidarias y su relación con la canasta básica. Ver <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2017-2018/informe-fiscal-pilar-solidario.pdf>

Gráfico N° 9
Chile: Cantidad de Bonos por Hijo, 2018. Número de concesiones mensuales del Bono por Hijo (ene-13 a oct-18)



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Informe Estadístico Mensual del Pilar Solidario

Cuadro N° 163

Chile: Número de concesiones de Bono por Hijo, según tipo de pago y mes. Agosto 2009 a octubre 2018

Período	Pago Mensual Con PBS		Pago Mensual Con APS		Pago Único		Total	
	N.º Beneficiarias	N.º de Hijos	N.º Beneficiarias	N.º de Hijos	N.º Beneficiarias	N.º de Hijos	N.º Beneficiarias	N.º de Hijos (causantes)
Ago / dic 2009							23.671	102.602
2010							90.591	283.345
2011							105.822	430.659
2012							54.727	214.792
2013	17.394	63.757	1.193	5.685	19.798	66.674	38.385	136.116
2014	19.910	70.098	1.302	5.662	23.042	72.387	44.254	148.147
2015	17.153	58.746	1.968	8.760	32.529	97.308	51.650	164.814
2016	17.300	58.575	1.912	7.860	33.840	99.247	53.052	165.682
2017	18.172	59.135	1.907	7.847	38.370	109.770	58.449	176.752
A oct / 18	17.119	55.063	1.986	7.937	36.494	102.532	55.599	165.532
Total							576.200	1.988.441

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Informe Estadístico Mensual del Pilar Solidario.

Según datos de CASEN 2017, el número de mujeres de 65 años y más ascendía a 1.4 millones, de las cuales el 91% ha tenido al menos un hijo o hija. Es decir que el **Bono ha llegado a más de un tercio de las potenciales destinatarias**, si se considera que en total ha llegado a 576.200 mujeres. Llama la atención la poca utilización del Bono por parte de las destinatarias de la pensión solidaria, tal como se puede apreciar en el cuadro siguiente que muestra que menos de un tercio de las destinatarias de esta pensión usó el bono por hijo.

Si bien los casos de incremento de pensión básica solidaria son mayoritarios, solo absorben el 18% del total.

Cuadro N° 164

Chile: Número de concesiones de Bono por Hijo en PBS y APS y cantidad de pensiones solidarias concedidas a mujeres

	PBS y APS	Pensiones Solidarias
2013	18.587	119.654
2014	21.212	84.677
2015	19.121	95.235
2016	19.212	65.774
2017	20.079	70.002
A oct / 18	19.105	66.002


Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Informe Estadístico Mensual del Pilar Solidario

Cuadro N° 165

Chile: Monto y cobertura de Bono por hijo, 2016. Bonificaciones pagadas (promedio mensual)

	1\$ 2016	2\$ 2016
Número de pagos	134.054	141.029
Monto mensual en \$ chilenos	5.103	5.428
Pago por tipo de bonificación (en pesos chilenos)	Incremento de la PBS	9.121
	Incremento de la pensión de sobrevivencia	13982
	Traspaso a la cuenta individual	1392212
	9210	13898
	1463992	

Fuente: Superintendencia de Pensiones con datos del IPS.



**El Bono por hijo
ha llegado a más de un tercio
de las potenciales destinatarias,**
si se considera que en total
ha llegado a 576.200 mujeres.

Cuadro N° 166
Chile: número de beneficios y montos totales (m\$) pagados en el mes

Periodo de pago	Incremento de la pensión básica solidaria		Pago mensual con beneficio del pilar solidario extinguido		Incremento de la pensión de sobrevivencia		
	Beneficios	Monto total (m\$)	Beneficios	Monto total (m\$)	Beneficios	Monto total (m\$)	Beneficios
Sep / 09	4.630	105.524	–	–	–	–	1.002
Sep / 10	36.650	275.696	547	6.463	359	4.811	8.846
Sep / 11	50.120	395.147	2.623	48.131	1.975	26.389	9.689
Sep / 12	68.653	551.488	3.987	62.856	3.355	52.191	2.018
Sep / 13	79.326	641.005	7.120	114.265	4.591	69.095	1.509
Sep / 14	93.619	786.439	8.762	127.442	5.430	76.062	1.891
Sep / 15	105.409	912.925	10.361	124.177	6.766	98.914	2.850
Sep / 16	117.955	1.058.716	11.410	136.667	8.236	115.270	2.921
Sep / 17	129.202	1.198.788	13.445	155.523	9.383	131.428	1.959
Sep / 18	142.678	1.353.064	15.164	170.539	11.092	161.311	3.908
Porcentaje	82,5	17,7	8,8	2,2	6,4	2,1	2,3

Fuentes: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones. Series Estadísticas del Sistema de Pensiones. Monto PBS: Superintendencia de Pensiones. Datos online-Pensión de Sobrevivencia Superintendencia de Pensiones. Informe De Género Sobre El Sistema De Pensiones Y Seguro De Cesantía. 2018.

► Continúa

Cuadro N° 167
Chile: Incidencia del Bono por Hijo

	Casos	Monto	Haber medio	Casosbono	Monto bono	Incidencia
PBS Vejez	296.516	32.102.815.281	108.267	143980	1365580	9484,5
PBS Invalidez	105.419	11.581.323.138	109.860			8,63
Pensión Sobrevivencia	86.680		145.843	11.151	155.182	13916,4

Fuente: Elaboración propia en base a Superintendencia de Pensiones. Series Estadísticas del Sistema de Pensiones. Monto PBS: Superintendencia de Pensiones. Datos online-Pensión de Sobrevivencia Superintendencia de Pensiones. Informe De Género Sobre El Sistema De Pensiones Y Seguro De Cesantía. 2018

En octubre del año 2018 el promedio mensual para PBS fue de 9485 pesos chilenos y para sobrevivencia 13946. Es decir, en estos montos se ha visto incrementada la pensión debido al Bono. Puede decirse entonces como una aproximación a su impacto **en el monto de estas prestaciones que significa un incremento del orden del 10%** en promedio. En el caso de los bonos transferidos a las AFP en un solo pago no puede hacerse este cálculo.

C.2. La compensación ante divorcio o nulidad

Desde la entrada en vigor de la reforma hasta junio de 2018, 4.380 personas han recibido compensación económica en caso de divorcio o nulidad, de las cuales el 97,5% son mujeres.

► Continuación

Trasaso a la cuenta de capitalización individual	Total			Promedio			Total	Capitalización
	Monto total (m\$)	Beneficios	Monto total (m\$)	PBS	Extinguido	Sobrevivencia		
	1.174.932	5.632	1.280.456					
	9.326.406	46.402	9.613.375	7.522	11.815	13.400	207.176	1.054.308
	12.105.503	64.407	12.575.171	7.884	18.350	13.362	195.245	1.249.407
	2.527.751	78.013	3.194.286	8.033	15.765	15.556	40.946	1.252.602
	1.790.411	92.546	2.614.775	8.081	16.048	15.050	28.254	1.186.488
	2.323.291	109.702	3.313.234	8.400	14.545	14.008	30.202	1.228.605
	4.093.011	125.386	5.229.027	8.661	11.985	14.619	41.703	1.436.144
	4.245.515	140.522	5.556.169	8.976	11.978	13.996	39.539	1.453.446
	2.950.248	153.989	4.435.988	9.278	11.567	14.007	28.807	1.505.997
	5.972.200	172.842	7.657.114	9.483	11.246	14.543	44.301	1.528.199
	78,0	100,0	100,0	18	78			

Cuadro N° 168

Número y monto de trasposos de fondos previsionales en pesos por compensación económica en caso de divorcio o nulidad, según sexo del cónyuge compensado

Año	Mujeres		Varones	
	Número	Monto promedio (millones de \$)	Número	Monto promedio (millones de \$)
2009	3	21293	1	18528
2010	40	14959	20	182528
2011	285	8555	30	217048
2012	464	7143	4	71872
2013	552	7913	18	156373
2014	600	6594	18	27453
2015	641	6409	5	12440
2016	717	6616	5	30191
2017	637	7566	7	36345
jun / 18	332	5976	1	4000
Total promedio	4271	7117	109	6943

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Informe De Género Sobre El Sistema De Pensiones Y Seguro De Cesantía. 2018.

Cabe recordar que esta medida va en la línea de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, de Naciones Unidas, que sostiene que el establecimiento de anualidades comunes previsionales para la pareja es la medida de mayor impacto de entre las medidas compensatorias.

Entre “las buenas prácticas cabe citar las medidas compensatorias fundadas en el género, como el mantenimiento de las contribuciones a la pensión durante las licencias de maternidad y cuidado de los niños, un cálculo de los beneficios que no diferencie entre los sexos, el establecimiento de una edad obligatoria uniforme para la jubilación y la obligación de establecer anualidades comunes. Todas estas medidas, que presentan un gran margen de diferencia en cuanto a su generosidad y suscitan alguna prevención en cuanto a las categorías de mujeres que no se benefician de ellas, tienen algún efecto menor en la reducción de la brecha en materia de pensiones. De estas medidas fundadas en el género, la única que casi cierra la brecha de género en materia de pensiones es la obligación de establecer anualidades comunes... Sin embargo, con ello no se resuelve el problema de las mujeres solteras o divorciadas. Además, persiste el problema de idear un sistema que sea equitativo para los matrimonios tradicionales fundados en la dependencia a la vez que incentive la independencia económica de las mujeres” (Naciones Unidas, 2014, p. 22 párrafo 101).

D. Ecuador

En este caso se presentaron dificultades especiales para la evaluación de la compensación del cuidado en el sistema previsional. De una parte, la encuesta de empleo no permite identificar los núcleos del hogar⁸⁹ y esto limita el análisis del impacto de cuidado en materia de Seguridad Social. No obstante, al considerar la presencia o no de menores en el hogar, se observa un aumento de la brecha en la afiliación. De otra parte, como ya se mencionara, no se recibieron datos oficiales que permitan un análisis más ajustado y detallado del efecto y cobertura de este régimen específico del trabajo no remunerado del hogar. De todas formas, se presenta una aproximación con la información oficial que está disponible, cuyos últimos datos son de 2016.

Este régimen especial hay que ubicarlo en un contexto de baja cobertura de la Seguridad Social, en el cual los déficits se agudizan en el caso de las mujeres. Especialmente llamativo resulta que en 2018 casi el 70% de las mujeres de 60 a 74 años no tiene ingresos propios y el porcentaje supera el 85% entre quienes tienen 75 años y más. Menos de la cuarta parte de las mujeres de 75 años y más percibe una jubilación.

Esta situación se explica, en parte, por indicadores como el de trabajadoras familiares no remuneradas, que constituyen un grupo ocupacional, no se está refiriendo aquí al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sino a un trabajo que hace parte de la actividad económica pero por el cual quien lo realiza no percibe pago.⁹⁰ Esta categoría ocupacional, tal como se mencionó en el capítulo II, abarca a la cuarta parte de las mujeres ocupadas, situación que se incrementa en las mujeres con bajo nivel educativo, en situación de pobreza, pertenecientes a pueblos indígenas y que habitan en áreas rurales. Las mujeres de 18 años y más que no participan en el mercado de trabajo superan el 37%.

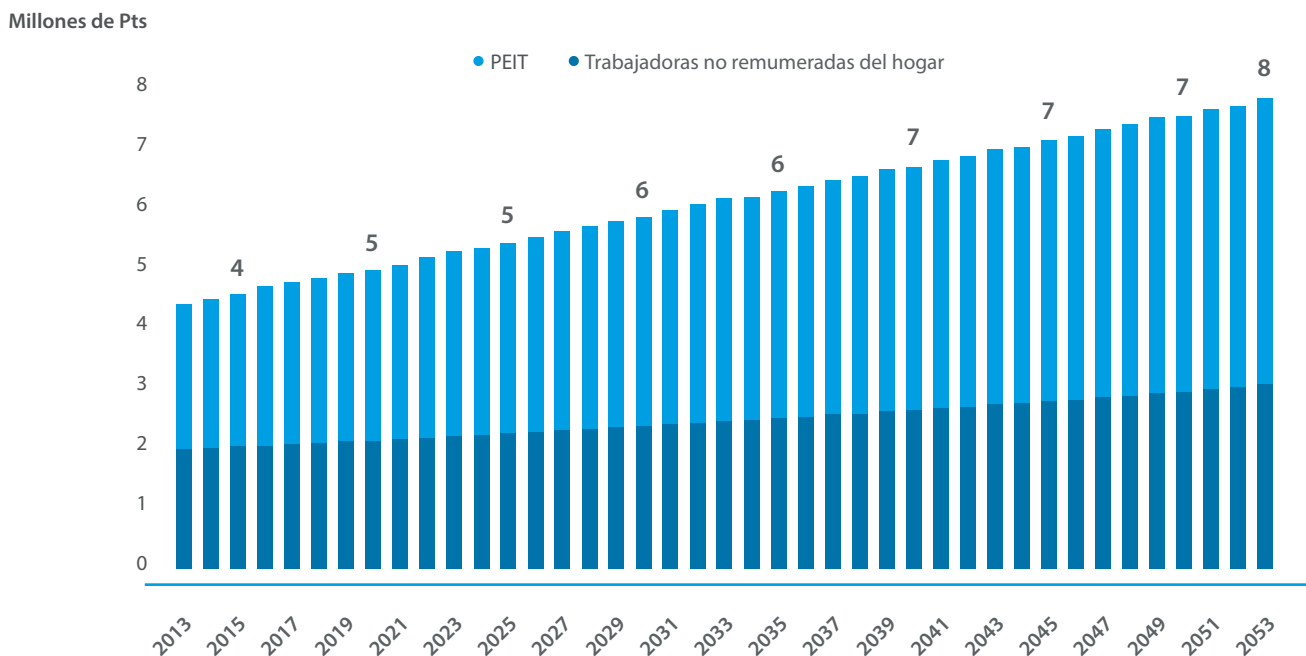
Como se mencionó en el capítulo III, el mecanismo de compensación del cuidado no remunerado en el Ecuador es un sistema específico para el trabajo no remunerado del hogar, por el cual las personas que tienen esta dedicación exclusiva cotizan ante el IESS en base a los distintos ingresos de los hogares tasas de aportes diferenciados.

Una estimación oficial del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (2015), ubica a la población potencial afiliada en torno a 1.5 millones. En el citado trabajo se considera como potencial afiliada a las personas de 15 a 50 años que se desempeñan en tareas no remuneradas. El supuesto del estudio de sostenibilidad utilizado como base es que la afiliación será progresiva. Estimando una cobertura del 40% en el año 2015 y un incremento anual de cinco puntos porcentuales, hasta cubrir el 80% en los años posteriores. Esta estimación supondría entonces que cerca de 600 mil personas se afiliarían en 2015. Por otra parte, cabe señalar que el total de personas que desarrollan trabajo no remunerado (definida por quienes no participan en el mercado de trabajo y se declaran “amas de casa”), asciende a 4 millones, según la misma estimación.

⁸⁹ Por ejemplo, si una mujer adulta con sus hijos vive con sus padres.

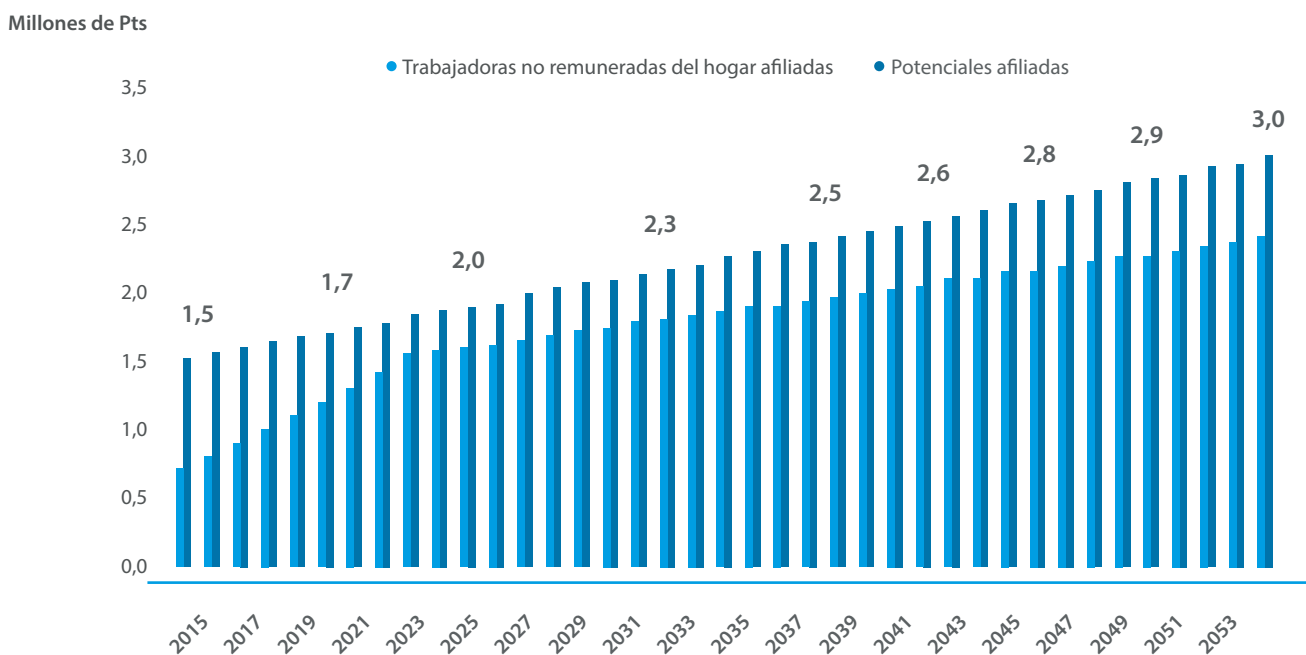
⁹⁰ Por ejemplo, la mujer que trabaja en la huerta familiar y cuyo marido vende los excedentes, pero ella no recibe dinero.

Gráfico N° 10
Ecuador: Estimación de la población que realiza trabajo no remunerado



Elaboración: Ministerio coordinador de Desarrollo Social - Gerencia de Seguridad Social

Gráfico N° 11
Ecuador: Estimación de la evolución de la cobertura del régimen de Trabajo No Remunerado



Fuente: Modelo de cobertura, ILO, COV, OIT.

Elaboración: Ministerio coordinador de Desarrollo Social - Gerencia de Seguridad Social.

Según datos disponibles del IESS en el año 2015 la afiliación en este régimen alcanzó a 54921 personas, en el año 2016 a 197065, de las cuales el 99% fueron mujeres. Estas cifras son bastante lejanas a las estimaciones oficiales citadas previamente. Es preciso además tener en cuenta que los datos publicados solo hacen referencia a afiliación, se desconoce también el nivel de cotización efectiva de las mismas.

Los datos disponibles para 2016 muestran que el 20% de las mujeres afiliadas a este régimen tiene más de 50 años. Esto supone una mayor brecha entre el valor observado y la estimación de la cobertura oficial (15 a 50 años).

En la estimación oficial, se considera también la distribución de las potenciales beneficiarias según tramos de ingreso. Aplicando un supuesto de cómo se distribuye la población según nivel de ingreso, consideran que alrededor de 450 mil personas trabajadoras no remuneradas del hogar se encontrarían en el nivel de subsistencia, mientras que en el nivel socioeconómico medio estarían 600 mil; en el medio alto, 300 mil, y en el alto habría 150 mil personas trabajadoras no remuneradas del hogar.

Cuadro N° 169
Ecuador: Afiliación al régimen de trabajo no remunerado según sexo y grupo de edad. 2016

	Mujeres	Varones	Total
> 85 años	4	1	5
80 / 84	7		7
75 / 79	19	1	20
70 / 74	35	5	40
65 / 69	1939	28	1967
60 / 64	10904	95	10999
55 / 59	12623	51	12674
50 / 54	14651	47	14698
45 / 49	17992	35	18027
40 / 44	22921	51	22972
35 / 39	29778	27	29805
30 / 34	34761	29	34790
25 / 29	32651	40	32691
21 / 24	14530	11	14541
18 / 20	3817	2	3819
15 / 17	6	4	10
Total	196638	427	197065

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IESS. Boletín estadístico 2016.

Cuadro N° 170
Ecuador: Distribución de las personas potencialmente afiliadas al régimen de trabajo no remunerado según nivel socioeconómico

Rango de ingresos supuesto	Nivel socioeconómico	Número de potenciales afiliaos (miles)	Distribución porcentual
0 - < 50% SBU	Nivel de subsistencia	450	30%
50 - < 100% SBU	Nivel medio	600	40%
100% SBU - < 150% SBU	Nivel medio alto	300	20%
< 150% SBU	Nivel alto	150	10%

Fuente: Elaboración Ministerio Coordinador de Desarrollo Social - Gerencia de Seguridad Social.



Según la escala establecida⁹¹ el nivel de aporte depende del nivel de ingreso del hogar, organizándose de la siguiente manera:

- La primera escala, estará conformada por aquellas familias cuyos ingresos son menores a 177 dólares. En este caso, el Estado aportará 9.73 dólares y el ama de casa aportará 2 dólares.
- La segunda escala, estará compuesta por aquellos hogares cuyos ingresos pueden ubicarse entre, 177 dólares hasta 354 dólares. En este caso, el aporte del Estado será de 3.51 dólares, mientras que el aporte del ama de casa será 9.31 dólares.
- La tercera escala, por su parte, estará integrada por los hogares cuyos ingresos se encuentran entre, 354 dólares hasta 531 dólares. Donde el Estado aportará 15.79 dólares y el ama de casa aportará 19.38 dólares.
- La cuarta escala, estará compuesta por los hogares que ganan más de 531 dólares. En este caso, estas familias no recibirán ningún aporte por parte del Estado. Y deberán aportar 46.9 dólares.

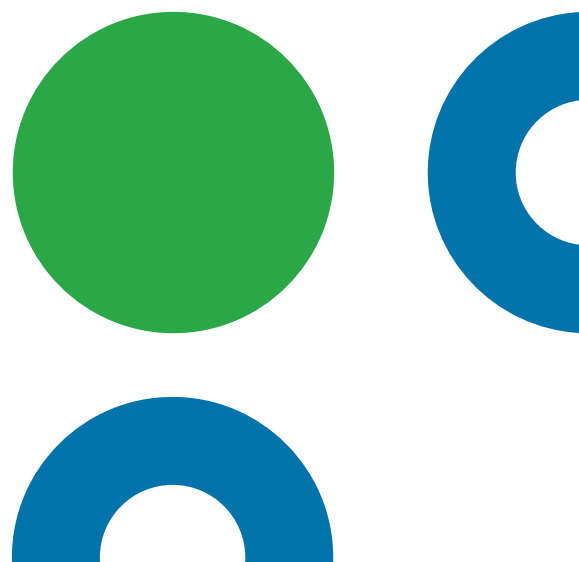
Los datos disponibles de 2016 la base de aportación promedio fue de 92.3, incrementándose en el grupo de mayor edad.

Cuadro N° 171
Mujeres afiliadas al régimen de trabajo no remunerado por edad. 2016

Edad	
Total	92
> 85 años	92,2
80 / 84	183,0
75 / 79	117,6
70 / 74	144,5
65 / 69	141,2
60 / 64	95,3
55 / 59	93,6
50 / 54	93,3
45 / 49	92,9
40 / 44	92,2
35 / 39	91,8
30 / 34	91,6
25 / 29	91,6
21 / 24	91,6
18 / 20	91,7
15 / 17	91,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IEES. Boletín estadístico 2016.

⁹¹ Se reitera que la última información disponible es de 2016, también en lo referente a esta escala.



Cuadro Nº 172

Mujeres según condición de aportantes, condición de actividad y pobreza monetaria del hogar. 2018

	15 años y más					
	Hogar indigente				Hogar pobre no indigente	
	Aportante		No aportante		Aportante No aportante	
	Seguro General	Seguro Campesino	Cantidad	Porcentaje	Seguro General	Seguro Campesino
Resto ocupación	4787	8531	102958	88,5	12779	12483
Empleo no remunerado	1675	2769	98425	95,7	1386	3912
Desocupación	302	234	22999	97,7	0	361
Identificación como amas de casa	1417	3929	117694	95,7	7271	7714
Resto no participa en el mercado de trabajo	364	1965	32698	93,4	41	951
	15 a 50 años					
Resto ocupación	4115	3563	78539	91,1	10088	7195
Empleo no remunerado	1541	2182	76870	95,4	984	1841
Desocupación	302	234	22681	97,7	0	361
Identificación como amas de casa	1417	2684	84588	95,4	4817	1820
Resto no participa en el mercado de trabajo	364	751	20572	94,9	41	0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2018. INEC.

► Continúa

Frente al desafío de las bajas coberturas previsionales y, en especial, el desafío de ampliar el régimen del trabajo no remunerado del hogar parece urgente una campaña amplia de difusión de información para incentivar la afiliación y cotización. En este sentido cabe también superar la debilidad de los sistemas de información estadística y difusión de esta.

Por otro lado, sería conveniente que la Encuesta Nacional incorpore como categoría la inclusión del aporte al trabajo no remunerado, así como preguntas específicas que permitan un abordaje con enfoque de género y cuidado.

E. España

Entre los casos abordados, España cuenta con el mayor número y variedad de instrumentos de compensación del cuidado no remunerado en su sistema de pensiones. Es también el país con mayor proporción de empleo asalariado formal. No obstante, el contexto de desigualdad de género se repite y los instrumentos compensatorios de la Seguridad Social contributiva parecen no ser suficientes. La brecha de género existente en los sistemas de

pensiones muestra una relación directa con estas desigualdades en el mercado laboral y las mujeres tienen una sobrerrepresentación en las pensiones por viudez y las no contributivas. En la jubilación contributiva, las mujeres no son solo una minoría, también perciben haberes más bajos.

Tan es así que las mujeres están sobrerrepresentadas entre quienes perciben el haber mínimo, por lo tanto han resultado las principales destinatarias de los complementos. Tal como se mencionó en el capítulo III, las pensiones inferiores a la pensión mínima tienen garantizado, si sus perceptores/as no superan determinado límite de ingresos, un complemento de la pensión reconocida hasta alcanzar el mínimo establecido.

► Continuación

15 años y más					
Hogar pobre no indigente			Hogar no pobre		
No aportante		Aportante	No aportante		No aportante
Cantidad	Porcentaje	Seguro General)	Seguro Campesino	Cantidad	Porcentaje
220077	89,7	865198	65943	1268886	57,7
102937	95,1	22382	10236	272765	89,3
20546	98,3	8348	0	111969	93,1
268924	94,7	49682	38167	1056176	92,3
99520	99,0	19302	5602	649727	96,3
15 a 50 años					
166762	90,6	676618	28828	912933	56,4
70800	96,2	13894	3754	173435	90,8
19491	98,2	5021	0	103510	95,4
190805	96,6	21754	15334	671581	94,8
61737	99,9	8956	1853	352059	97,0

Según datos de 2017, **un 31% de las mujeres con jubilación tienen complementos por mínimos, porcentaje que es el 19% para los varones**. El porcentaje de mujeres dentro del régimen general que percibe el complemento al mínimo duplica al de los varones. Al comparar con los datos de 2013

no se observa cambios significativos en una mayor paridad entre hombres y mujeres que perciban el complemento, lo que está señalando la persistencia de la desigualdad en los ingresos. Es en este contexto que las distintas medidas compensatorias intentan actuar.

Cuadro N° 173

España: Porcentaje de jubilaciones en el mínimo, según régimen, por sexo

	2017			2013		
	Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	brecha
General	16,0	32,3	2,0	18,9	35,3	1,9
Autónomos	31,3	42,1	1,3	37,5	45,2	1,2
Trabajadores del Mar	15,2	40,1	2,6	17,4	42,1	2,4
Minería del Carbón	1,5	5,8	3,8	2,2	6,7	3,1
Accidentes de trabajo	13,6	18,2	1,3	16,1	20,6	1,3
Enfermedades profesionales	5,6	11,9	2,1	6,8	13,2	2,0
SOVI	0,5	0,5	0,9	–	–	–
Todos los regímenes	18,7	31,0	1,7	22,1	32,7	1,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de eSTADISS: Estadísticas de pensiones.

Como se explicó en el capítulo III las medidas de compensación del cuidado insertas en el sistema de pensiones español son: 1) las cotizaciones ficticias por períodos asimilables al parto, vigentes desde 2007, las que a su vez comprenden cotizaciones por períodos subsistentes de las licencias de maternidad y paternidad al término de una relación laboral y las cotizaciones ficticias de 112 días por parto y 14 días adicionales en partos múltiples por cada hijo a partir del primero; 2) las cotizaciones ficticias por cuidado de hijos, aplicables para padres y madres; 3) las cotizaciones por excedencia por cuidado de hijos y de otros familiares que no sean hijos; 4) las cotizaciones por reducción de jornada por motivos de cuidado, que junto con las medidas identificadas en los numerales 2 y 3 rigen desde 2011; y 5) los complementos por maternidad, que implican un incremento de entre el 5 y el 15 % en las pensiones causadas a partir de 2016.

Para examinar este tipo de medidas, es de interés conocer la evolución de las nuevas altas, pues de esta manera se controla la desigualdad estructural que está presente cuando se analizan los beneficios históricos. En el siguiente cuadro se aprecia que el año 2005 es el que presenta la mayor proporción de altas de mujeres, luego se ubica en torno al 34% hasta 2013 y comienza a subir hasta 2017, en el que el porcentaje de mujeres es el 39.5%.

En relación con el haber, sí se observan mejoras, la brecha tiende a reducirse y las prestaciones de las mujeres equivalen a un 78% que las percibidas por los varones en 2017. La tendencia de reducción es creciente a lo largo del período, pero se intensifica a partir de 2010, tal como se aprecia en el siguiente cuadro, donde los años de implementación de las medidas compensatorias figuran destacados.

En el análisis de los posibles impactos de medidas que pueden favorecer el ingreso a la jubilación, interesa conocer las diferencias de género de acceso según edad, y cuáles fueron los cambios en el tiempo. El siguiente cuadro presenta las altas de jubilación por tramos de edad y sexo. Es interesante destacar que las mujeres acceden a la jubilación en mayor medida después de los 65 años, esto se ha incrementado en el tiempo, pasando de representar en el año 2009 el 54% de las altas por jubilación al 66.5% en el año 2017. En el caso de los varones, en cambio, se observa un incremento de la proporción de jubilación anticipada, que en el año 2017 explican la mitad de las altas. La posibilidad diferencial de acceso a una jubilación anticipada seguramente está vinculada a la trayectoria laboral diferencial.

Cuadro N° 174
España: Altas anuales en jubilación, todos los regímenes, por sexo

	Hombres		Mujeres		Todos los sexos		% de mujeres	Brecha de género La pensión media
	Número	Pensión media	Número	Pensión media	Número	Pensión media		
2005	153.735	1.030,27	111.214	483,40	265.270	800,12	42,0	0,47
2006	150.807	1.108,31	84.299	591,18	235.129	922,82	35,9	0,53
2007	151.149	1.177,97	80.621	650,16	231.784	994,34	34,8	0,55
2008	176.434	1.238,61	93.321	698,48	269.772	1.051,70	34,6	0,56
2009	190.933	1.286,48	96.962	762,66	287.904	1.110,04	33,7	0,59
2010	192.360	1.346,48	95.802	822,29	288.172	1.172,18	33,2	0,61
2011	190.700	1.367,89	95.416	870,88	286.143	1.202,07	33,3	0,64
2012	203.267	1.408,40	105.123	949,55	308.400	1.251,97	34,1	0,67
2013	207.450	1.428,02	106.739	1.038,49	314.204	1.295,64	34,0	0,73
2014	193.692	1.455,89	104.801	1.053,72	298.496	1.314,68	35,1	0,72
2015	184.537	1.479,73	105.177	1.102,99	289.721	1.342,94	36,3	0,75
2016	189.498	1.458,34	118.008	1.130,13	307.511	1.332,37	38,4	0,77
2017	187.295	1.444,72	122.410	1.125,34	309.709	1.318,47	39,5	0,78

Fuente: Elaboración propia sobre la base de eSTADISS: Estadísticas de pensiones.

Cuadro Nº 175
España: Composición porcentual de las altas de jubilación por modalidad y sexo

	2009	2010	2012	2013	2016	2017
Varones	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jubilaciones no sovl ⁹²	99,4	99,4	99,7	99,9	100,0	100,0
Jubilación anticipada	43,7	43,1	46,6	42,3	51,2	50,1
Con coeficiente reductor	24,1	26,5	30,4	31,9	36,0	34,1
≤ 60 años	5,3	4,5	2,6	0,4	0,0	0,0
61 años	5,2	6,1	9,0	10,7	12,8	11,5
62 años	4,4	5,6	5,9	4,8	2,9	2,4
63 años	4,6	5,3	6,7	8,7	14,6	14,5
64 años	4,6	5,1	6,2	7,4	5,6	5,7
Sin coeficiente reductor	2,9	3,1	3,1	3,1	3,7	3,7
Especial a los 64 años	2,3	2,1	2,3	0,9	1,1	1,4
Parcial	14,4	11,3	10,7	6,3	10,4	10,9
Jubilación ≥65 años	55,7	56,3	53,2	57,6	48,8	49,9
Jubilación sovl	0,6	0,6	0,3	0,1	0,0	0,0
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jubilaciones no sovl	84,4	85,9	94,1	97,7	99,5	99,6
Jubilación anticipada	29,9	27,9	31,1	29,4	33,9	33,1
Con coeficiente reductor	20,2	20,3	21,1	22,6	23,2	22,1
≤ 60 años	9,1	7,4	4,0	0,5	0,0	0,0
61 años	4,1	4,7	6,0	6,5	8,0	7,5
62 años	2,7	3,3	3,7	2,9	1,8	1,6
63 años	2,4	2,7	3,9	6,9	9,8	9,8
64 años	1,9	2,2	3,5	5,8	3,7	3,2
Sin coeficiente reductor	0,3	0,4	0,5	0,4	0,6	0,5
Especial a los 64 años	1,6	1,9	2,5	1,4	2,2	2,2
Parcial	7,8	5,4	7,1	4,9	7,9	8,2
Jubilación ≥65 años	54,5	58,0	63,0	68,3	65,7	66,5
Jubilaciones no sovl	15,6	14,1	5,9	2,3	0,5	0,4

Fuente: Elaboración propia en base a INSS Informe estadístico, varios años.

Los datos muestran la reducción de la brecha de género en el haber en todas las categorías, pero también dan visibilidad a la persistencia de la desigualdad de género, pues las mujeres aún representan un bajo porcentaje del total de altas. En promedio representan el 39.5%. Las mujeres superan el 50% solo en las jubilaciones SOVI, la Jubilación especial, y la de mayores de 65 años, en el resto no superan el 35. Ha mejorado la presencia de mujeres entre el grupo de mayores de 65 años.

⁹² Seguro Obrero de Vejez e Invalidez ya extinto pero que sigue generando reconocimiento de prestaciones.

Cuadro Nº 176
España: Porcentaje de mujeres en las altas jubilatorias y brecha de género en el haber medio

	2009		2010		2013	
	% de mujeres	Brecha de género	% de mujeres	Brecha de género	% de mujeres	Brecha de género
Total	33,7	0,59	33,2	0,61	34,0	0,73
Jubilaciones no Sovi	30,1	0,65	30,1	0,66	33,5	0,74
Jubilación anticipada	25,8	0,67	24,4	0,69	26,3	0,90
Con coeficiente reductor	29,9	0,61	27,6	0,64	26,7	0,91
≤ 60 años	46,8	0,59	45,0	0,59	38,9	0,69
61 años	28,7	0,73	27,8	0,75	23,9	0,87
62 años	23,9	0,66	22,6	0,69	23,7	0,75
63 años	21,0	0,68	20,2	0,72	28,9	0,93
64 años	16,8	0,68	18,0	0,71	29,0	0,96
Sin coeficiente reductor	5,2	0,84	5,5	0,80	6,5	0,72
Especial a los 64 años	26,0	0,85	30,3	0,89	44,4	0,93
Parcial	21,5	0,85	19,1	0,86	28,8	0,92
Jubilación ≥65 años	33,2	0,64	33,9	0,66	37,9	0,67
Jubilaciones Sovi	93,1	1,01	92,2	1,09	89,6	1,08

Fuente: Elaboración propia en base a INSS Informe estadístico, varios años.

► Continúa

Respecto de los complementos por maternidad cabe destacar la escasa presencia de más de un hijo o hija o el límite de dos o más hijos. Según datos de la Encuesta de Fecundidad de 2018 aplicada a población de 15 a 55 años, el número de hijos promedio es de 1.1. La tasa estimada de fecundidad para la población total es de 1.3. La información de la encuesta no hace referencia a la población en edad de jubilación, pero utilizando como proxy el grupo mayor de 50 años, se puede observar que en principio por la inclusión solo de mujeres con dos o más hijos/as, cerca de la mitad de las mujeres estaría excluida de este beneficio a futuro. La exclusión de la medida de mujeres con un solo hijo/a parece encuadrarse más en los objetivos de “fomento de la fecundidad”, que en reconocer el cuidado y su impacto diferencial en hombres y mujeres. Como apuesta demográfica a futuro, parece poco probable que la decisión de tener o no más hijos o hijas dependa de un componente a cobrar después de los 65 años.

Cuadro Nº 177
España: Mujeres de 15 a 55 años según número de hijos/as nacidos/as vivas. 2018

	Sin hijos/as	Uno/a	Dos o más
Total	40,3	21,5	38,3
Menos de 25 años	95,3	3,6	1,0
De 25 a 29 años	78,6	12,4	9,1
De 30 a 34 años	51,9	25,3	22,9
De 35 a 39 años	28,2	30,2	41,7
De 40 a 44 años	18,9	24,9	56,2
De 45 a 49 años	18,5	24,0	57,4
50 y más años	19,0	24,8	56,2

Fuente: INE.

► Continuación

2016		2017	
% de mujeres	Brecha de género	% de mujeres	Brecha de género
38,4	0,77	39,5	0,78
38,3	0,78	39,4	0,78
29,2	0,95	30,1	0,93
28,7	0,96	29,7	0,95
22,7	0,74	30,8	0,74
28,1	0,90	29,9	0,89
27,8	0,87	30,7	0,88
29,3	1,00	30,5	0,97
28,8	0,98	26,8	0,99
8,7	0,71	8,6	0,74
55,2	1,00	50,6	0,97
32,1	0,89	33,1	0,88
45,6	0,71	46,6	0,73
87,1	1,00	85,1	1,03

Según datos de la Encuesta de Fecundidad de 2018 aplicada a población de 15 a 55 años, el número de hijos promedio es de 1.1. La tasa estimada de fecundidad para la población es de 1.3.

Las estimaciones oficiales de la evolución del número de pensiones con complemento por maternidad⁹³ es el siguiente:

Cuadro N° 178
España: Estimaciones de la evolución del número de pensiones con CDM

	2016	2017	2018	2019
Jubilación	45882	88914	128100	165773
Incapacidad permanente	18618	38047	54278	70613
Viudedad	58857	114990	168447	219119
Total, mujeres con CDM	123357	241951	350825	455504

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La ejecución presupuestaria a diciembre de 2017 muestra un número de beneficios más altos que los estimados, sobre todo en jubilación y viudedad. Cuando se relaciona el importe medio del complemento con el haber medio de diciembre de 2017, se observa que **la incidencia en jubilación se ubica en torno al 5%, en incapacidad pasa al 5.6 y en viudedad asciende a 7.6%**.

⁹³ Debería ajustarse el nombre, porque la mujer que fue madre de uno/a es madre. Complemento por doble y triple maternidad o directamente de fomento a la fecundidad.

Cuadro N° 179
España: Pensiones en vigor que perciben el CDM. Datos al 31 de diciembre de 2017

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Total
Cantidad	29009	128081	158899	316989
Importe medio del complemento	47,95	57,74	56,39	56,17
Haber medio diciembre 2017	849,14	1.125,34	739,39	925,7
Incidencia en el haber medio	5,6	5,1	7,6	6,1

Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INSS Informe Estadístico 2017.

A partir del análisis de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, Rafael Granell Pérez y Concha Salvador Cifre (2017) en su análisis “Complemento Demográfico por Maternidad, objetivos, resultados y consecuencias”, examinan la incidencia del complemento en el total de jubilaciones. Del total de 157.850 pensionistas han obtenido el complemento en 2016 el **58%**. Este porcentaje es coincidente con los datos oficiales.⁹⁴

En cuanto al porcentaje aplicado como complemento, el que más veces se ha aplicado es el 5% que corresponde a madres de 2 hijos (en un 44,9% de los casos), seguido del 10% (29,7%), para madres de 3 hijos, y, finalmente, el 15% que aplican sólo las madres de 4 hijos o más (25,4%).

La mayor parte de los complementos se obtienen en las pensiones de viudedad, seguido de las pensiones de jubilación e incapacidad. La pensión de viudedad es la pensión mayoritaria de las mujeres bonificadas, mientras que las mujeres sin complemento, con un hijo o sin hijos, son mayoritariamente mujeres que han obtenido pensiones por derecho propio, jubilación o incapacidad.

Cuadro N° 180
España: Pensionistas mujeres según percepción del CDM. 2016

	Jubilación	Incapacidad	Viudedad	Total
Número de pensionistas				
Mujeres con CDM	62900	14575	80375	157850
Mujeres sin CDM	56800	18425	38100	113325
Total mujeres	119700	33000	118475	271175
Composición porcentual				
Mujeres con CDM	39,8	9,2	50,9	100,0
Mujeres sin CDM	50,1	16,3	33,6	100,0
Total mujeres	44,1	12,2	43,7	100,0
% con CDM	52,5	44,2	67,8	58,2

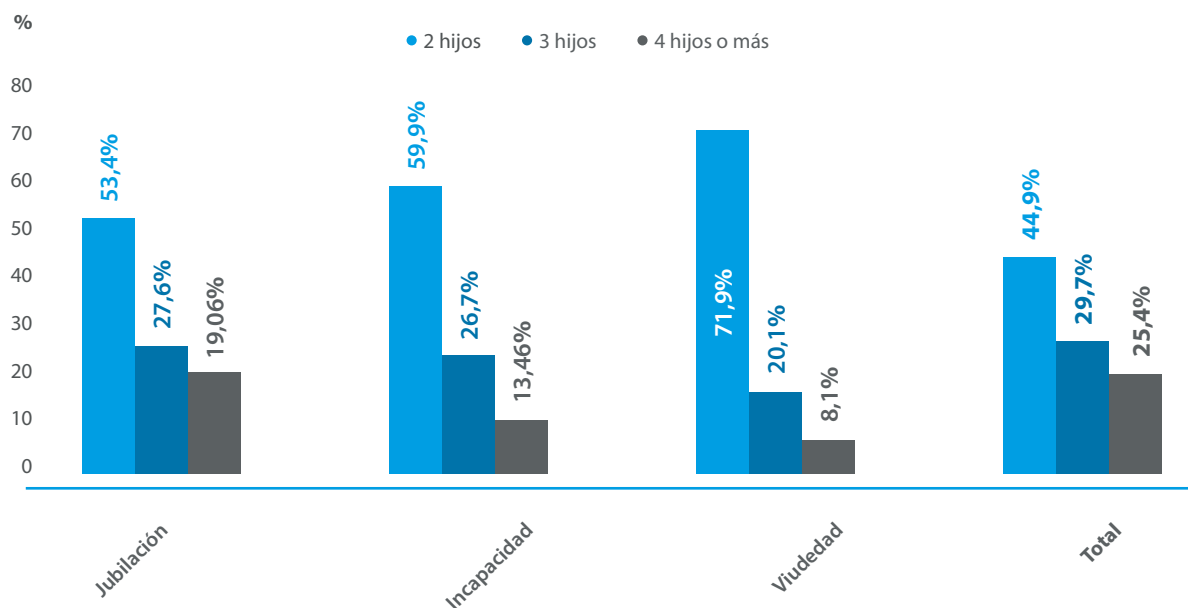
Fuente: España: Pensionistas mujeres según percepción del CDM. 2016

⁹⁴ <https://revista.seg-social.es/2017/08/04/252-720-complementos-por-maternidad/>

Puede observarse que las madres con más hijos se concentran en mayor proporción en las pensiones de jubilación e incapacidad que en las pensiones de viudedad.

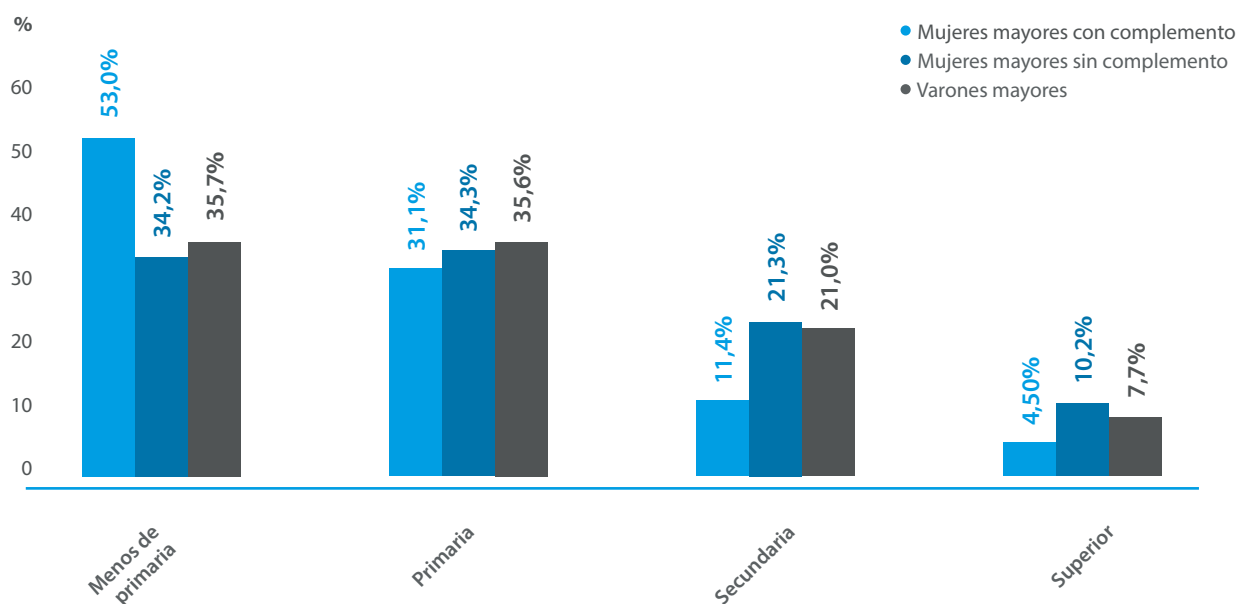
El complemento se distribuye en mayor medida en las mujeres sin estudios, sobre todo en las pensiones de viudedad. También en jubilación predominan las receptoras del complemento que no han alcanzado la educación primaria.

Gráfico Nº 12
España: Complemento recibido según número de hijos



Fuente: Granell Pérez Cifé en base a MCVLsd2016.

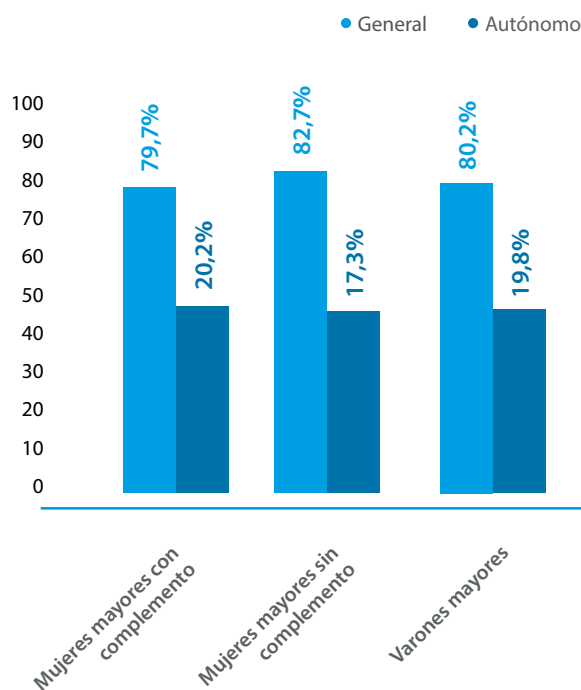
Gráfico Nº 13
España: Complemento recibido según sexo y nivel de estudio alcanzado



Fuente: Granell Pérez y Cifé en base a MCVLsd2016.

Un primer dato para evaluar el efecto del cómputo por hijo es ver así sea someramente el impacto de la reforma en la cual se inserta este beneficio.

Gráfico N° 14
España: Complemento por tipo de régimen



Fuente: Granell Pérez y Cifé en base a MCVLsf2016.

La distribución del CDM por Regímenes de afiliación al sistema, Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, reproduce la proporción de pensiones que corresponde a cada régimen, sin que existan diferencias significativas. No obstante, se aprecia que hay una proporción algo superior de altas en el RETA con complemento (20,2%) a la proporción de mujeres sin complemento (17,3%).

F. Uruguay

En el contexto de un país con desarrollo temprano de la Seguridad Social, una importante cultura previsional, altos niveles de empleo asalariado y formalización, así como una institucionalidad pública sólida, resulta comprensible la alta cobertura del sistema de pensiones. Si se considera además que se trata de un sistema mixto, donde el principal componente sigue siendo de reparto, público y solidario cabe esperar un impacto positivo del componente de compensación del cuidado, aun cuando al igual que en otros casos, compense solamente la maternidad.

Como se mencionó en el capítulo anterior, la medida de compensación del cuidado en el sistema de pensiones de Uruguay consiste en el cómputo de un año de cotizaciones por cada hijo, hasta un máximo de cinco hijos. Este reconocimiento rige para todas las mujeres.

Un primer dato para evaluar el efecto del cómputo por hijo es ver así sea someramente el impacto de la reforma en la cual se inserta este beneficio. Es así como cuando se analiza la composición de las altas de mujeres según aplicación de la nueva normativa se observa mayor presencia femenina en el total, es decir, un mayor acceso luego de la reforma. Además, hay un notable cambio de la estructura etaria, sin reforma el acceso era inferior en las edades más jóvenes. En la tendencia histórica, se observa un aumento de la proporción de mujeres, en el año 2008 representaban el 42%, se produce un salto importante en el año 2010, que pasa a representar el 54%, y luego un descenso para ubicarse en torno al 48%.

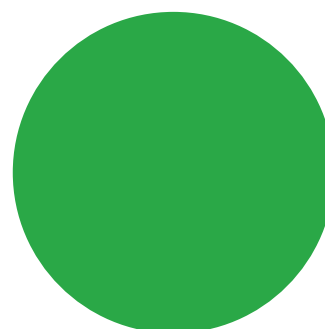
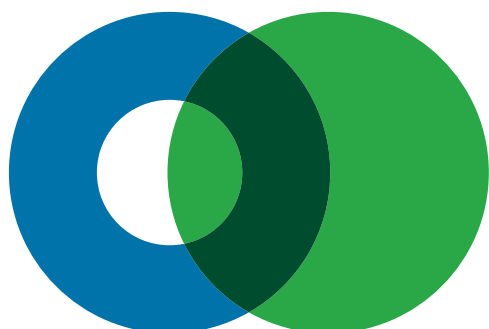
¿Qué rol jugó en esta mejoría el “bono por hijo”? Un poco más del 38% de las altas jubilatorias usaron este reconocimiento.

Cuadro N° 181

Uruguay: Altas de jubilación de mujeres total y sin reforma de la ley 16713 y 18395

	Cantidad de mujeres					Total	Porcentaje de mujeres					Total
	Hasta 59	60 a 64	65 a 69	70 a 74	75 años y más		Hasta 59	60 a 64	65 a 69	70 a 74	75 años y más	
Totales												
2007	646	2753	640	948	70	5057	51,7	42,4	28,0	39,6	43,5	40,2
2008	882	2963	906	917	83	5751	56,2	44,2	30,0	42,3	32,4	41,9
2009	1111	6679	3182	1711	225	12908	61,7	54,5	48,3	48,8	47,3	52,4
2010	1853	8257	5429	2060	389	17988	59,4	54,7	54,4	49,7	50,7	54,3
2011	2030	7600	4333	1670	424	16057	59,4	52,8	50,5	44,5	55,3	52,0
2012	1932	6761	3760	1526	381	14360	58,1	49,4	45,6	44,1	47,6	48,7
2013	1632	5852	3045	1210	330	12069	58,1	48,9	46,6	42,3	47,3	48,5
2014	2273	6435	2923	1389	330	13350	60,4	50,4	46,2	46,2	46,9	50,3
2015	2656	7075	3073	1493	335	14632	59,6	50,2	45,8	45,7	43,0	49,9
2016	2265	7329	3005	1262	333	14194	57,9	49,0	45,2	42,0	41,2	48,4
2017	1444	7167	2989	1320	304	13224	58,8	49,9	46,0	43,0	40,6	48,7
Sin reforma Ley 16713 y 18395												
2007	286	2476	468	71	2	3303	69,8	41,6	23,7	16,6	15,4	37,6
2008	442	2716	571	62	2	3793	60,9	43,7	24,5	15,9	12,5	39,2
2009	511	6267	2040	154	18	8990	76,5	54,5	45,0	21,1	31,6	51,4
2010	700	7482	1235	286	22	9725	73,1	54,7	40,6	25,5	21,8	51,4
2011	688	6798	1013	237	38	8774	74,5	52,5	36,0	21,0	29,2	48,9
2012	666	5890	1236	414	52	8258	73,4	49,2	35,7	32,0	23,2	46,2
2013	552	5101	1063	320	33	7069	72,4	48,6	38,0	31,3	20,4	46,4
2014	491	5357	959	431	48	7286	72,3	49,9	37,1	36,8	22,3	47,4
2015	578	5841	951	405	57	7832	70,4	49,1	36,6	34,9	21,4	46,8
2016	574	6109	974	383	65	8105	73,9	48,1	37,6	33,9	23,2	46,4
2017	559	6251	1019	409	83	8321	75,8	49,5	37,6	34,7	27,7	47,4

Fuente: BPS. Evolución de las pasividades. 2018.



Cuadro N° 182

Uruguay: Altas jubilatorias totales, por ley 18385 y altas anuales con cómputo por hijo

	Totales sin reforma			Ley 18395			Altas anuales con cómputo Por hijos		
	Varones	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Varones	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Cómputo	Obtención de causal	Porcentaje de obtención
2007	7.533	5.057	40,2						
2008	7.966	5.751	41,9						
2009	11.710	12.908	52,4	6.575	6.937	51,3	6.089	2.290	37,6
2010	15.126	17.988	54,3	10.388	11.442	52,4	11.531	5.029	43,6
2011	14.846	16.057	52,0	6.371	7.736	54,8	10.109	4.343	43,0
2012	15.143	14.360	48,7	5.694	6960	55,0	8.255	3.491	42,3
2013	12.797	12.069	48,5	4.395	5.878	57,2	7.030	2.762	39,3
2014	13.462	13.613	50,3	4.439	5.012	53,0	7.189	2.801	39,0
2015	14.917	14.830	49,9	5.319	5.684	51,7	8.633	3.121	36,2
2016	15.315	14.328	48,3	5.205	5.405	50,9	8.708	3.011	34,6
2017	14.041	13.332	48,7	5.136	5.627	52,3	8.530	3.246	38,1

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de la Seguridad Social N° 57.

El cómputo por hijo/a beneficia en mayor medida a las mujeres que acceden por edad avanzada, y en promedio este grupo declara mayor cantidad de hijos o hijas. Más de la mitad de los casos por jubilación común ha computado hijos/a, mientras en el caso de edad avanzada el porcentaje en 2015 superaba el 70%.

Es preciso tener en cuenta que el cómputo por hijos/as puede ser utilizado para acceder a la jubilación (en caso de falta de años de aporte), o para mejorar el haber. También podría no tener impacto; esto se daría en aquellas mujeres que tienen 40 o más años de servicio en el caso de la jubilación común o 29 o más en el caso de la jubilación por edad avanzada (y estar en el máximo legal de las tasas de reemplazo).

Cuadro N° 183

Uruguay: Altas por cómputo por hijo/a según causal

	Jubilación común		Edad avanzada	
	Cantidad de hijos	% que computa hijos	Cantidad de hijos	% que computa hijos
2009	2,7	51	3,0	44
2010	2,7	62	2,9	63
2011	2,6	59	2,8	65
2012	2,5	54	2,8	66
2013	2,5	55	2,7	69
2014	2,5	57	2,7	70
2015	2,5	56	2,7	73

Fuente: Lavalleja y Tenebaum (2017).

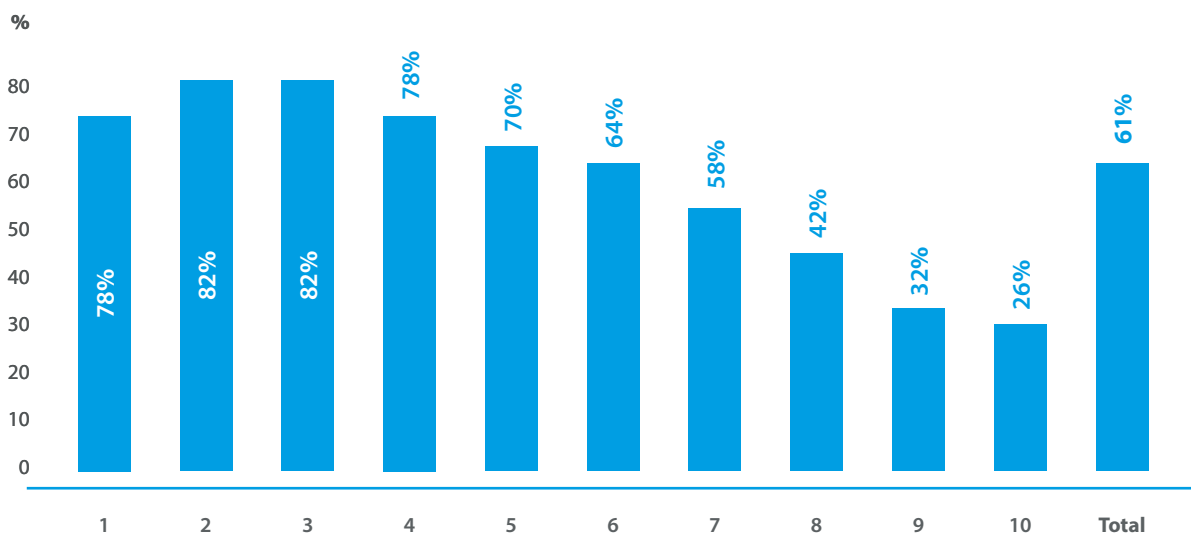
El siguiente gráfico muestra la distribución considerando el total de mujeres que accedieron a la jubilación y que computaron hijos/as.

Según estos datos, el impacto del cómputo por hijo/a significó un incremento de haberes, en el caso de la jubilación común, el 32% de las mujeres que computaron hijos mejoraron su monto jubilatorio, por otra parte, el 34% de las mujeres que computaron hijos y obtuvieron una jubilación por edad avanzada mejoraron su monto.

El cómputo de hijos tuvo un mayor peso para obtener causal jubilatoria en el caso de la jubilación por edad avanzada: 30% de las mujeres que computaron, lograron obtener la causal jubilatoria. En el caso de la jubilación común, el 24% de las mujeres que computaron hijos, lo hicieron para obtener la causal jubilatoria.

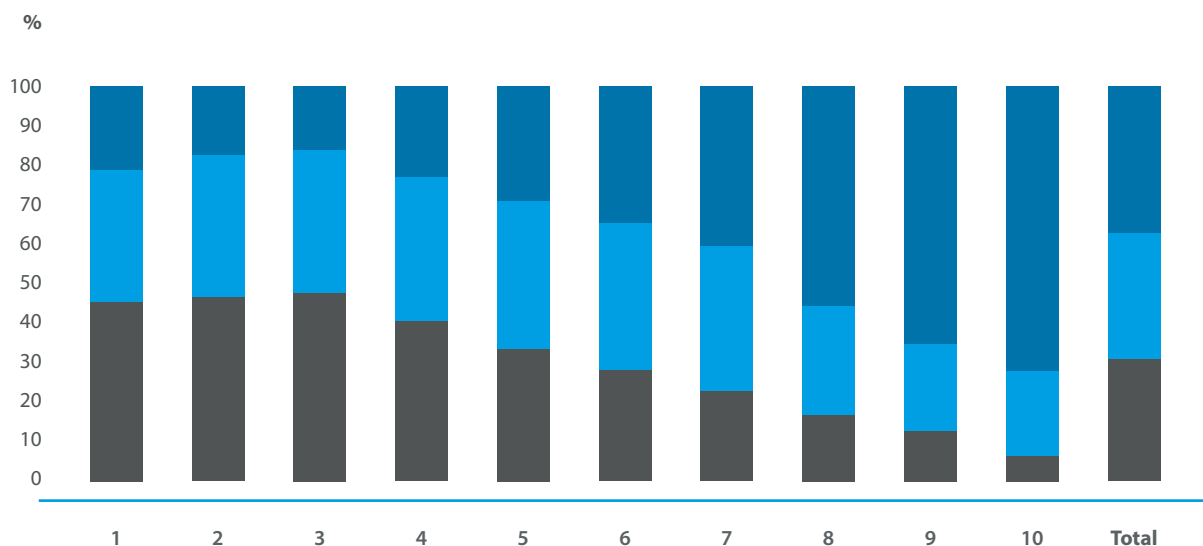
Finalmente, cabe destacar que el porcentaje de mujeres que no vieron modificada su situación, es de 44% en el caso de la jubilación común y 36% en edad avanzada.

Gráfico N° 15
Uruguay Porcentaje de altas femeninas que computan hijos/as según deciles de monto jubilatorio. 2015



Fuente: Lavalleya Tenebaum (2017).

Gráfico N° 16
Uruguay Impacto del cómputo por hijo/a por decil de monto jubilatorio. 2015

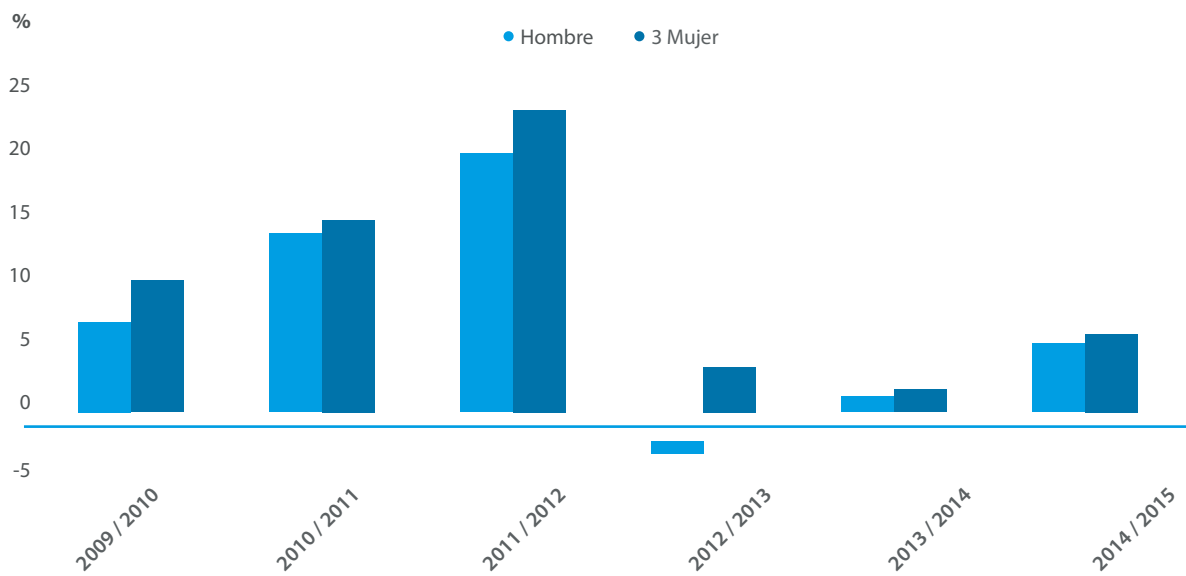


Fuente: Lavalleya Tenebaum (2017).

Otro aspecto relevante es la incidencia de la declaración del bono por hijo/a según nivel de haber jubilatorio. Según datos de 2015, el cómputo por hijo/a es notablemente más bajo en aquellas mujeres con menor haber. Entre las que presentan menor haber, predominan aquellas que computan el bono para acceder, mientras que quienes tienen haberes más altos lo utilizan mayoritariamente para mejorar el haber.

Por último, un aspecto que interesa destacar es que el incremento del acceso a las prestaciones generado por la reforma del 2008, incluyendo el efecto del “bono por hijo” se realizó en un contexto de incremento de los haberes en términos reales.

Gráfico N° 17
Uruguay: Variación de montos jubilatorios en términos reales



Fuente: Lavalleja Tenebaum (2017).



Recuadro N° 3

Pensión para huérfanos de víctimas de feminicidio

Es de destacar la creación de la pensión para huérfanos de violencia de género durante el año 2011, tanto por la medida en sí como porque implica un reconocimiento de la responsabilidad del Estado.

El programa dispuesto por la Ley 18.850, tiene por objetivo implementar medidas de protección social para amparar a los/as huérfanos de personas fallecidas por violencia doméstica y familiar, coadyuvando en la cobertura de consecuencias dañosas mediante ciertas prestaciones no contributivas. Las personas beneficiarias reciben una pensión mensual 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. Además para quienes requieran tratamiento psicológico, debe ser costeadado por el BPS.

Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones a Huérfanos/as por Violencia Doméstica. Diciembre de cada año

	Asignaciones	Pensiones	Total
2013	63	143	206
2014	81	169	250
2015	77	182	259
2016	86	206	292
2017	83	179	262

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de la Seguridad Social N.º 59.

Fuente: Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas. Ministerio de Planificación del Desarrollo.



Capítulo

05



Conclusiones y propuestas

Conclusiones y propuestas

El cuidado ha ido ganando lugar en espacios académicos y en la agenda pública de Iberoamérica, a primera vista con mayor éxito que otras reivindicaciones feministas. Este éxito puede deberse a que las poblaciones afectadas con la actual distribución social del cuidado no son solo las mujeres en tanto prestadoras de cuidado, sobre todo no remunerado, sino también los sujetos receptores. Además, las consecuencias de la denominada “crisis del cuidado” y de los descensos de fecundidad tocan distintos intereses en los Estados y actores políticos.

Tal como se mencionó en el **Capítulo I**, dedicado al **Marco Teórico** de este estudio, el cuidado ha ido conformando un espacio autónomo de producción del conocimiento e incluso de políticas, pero sin perder de vista sus relaciones con el mundo del empleo, donde las mujeres siguen experimentando discriminaciones estructurales, o con la pobreza.

Es así como, junto con la relevancia política ganada ingresan actores novedosos, Ministerios de Desarrollo Social, Infancia, Salud, y ya no exclusivamente por impulso de los mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM), en conjunción con demandas de feministas y de los movimientos de mujeres, como también organizaciones de defensa de los derechos de las personas con discapacidad y personas mayores. Finalmente, un respaldo central se concentra en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) en donde el cuidado –reconocido como trabajo no remunerado y como condición indispensable para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento femenino– se presenta como una de las prioridades para los Estados como parte de la agenda global (Naciones Unidas, 2015).

En este contexto, las demandas que han gozado de mayor difusión y aceptación son las relativas a la provisión de infraestructura de cuidado, de tiempo para cuidar (licencias y permisos varios) y de dinero a través de sistemas de transferencias monetarias o la ampliación de los esquemas de asignaciones familiares y con menor peso, salvo por las demandas constantes de las feministas, la redistribución del cuidado entre mujeres y varones, es decir la corresponsabilidad.

Especial mención merecen los aportes propios de América Latina en los estudios sobre la temática y sobre todo la teorización del derecho al cuidado, que derivaron en su reconocimiento como derecho humano (Pautassi, 2007, 2016, 2017).

Sin embargo, a pesar de estos avances notables en poco más de una década, en el campo de la Seguridad Social –tanto **en sus aspectos político-administrativos como doctrinarios– no se produjo un abordaje del impacto del cuidado en el derecho a la Seguridad Social.**

De otra parte, el amplio impacto político de las demandas relativas al cuidado no se ha traducido en su incorporación efectiva en los diseños institucionales que contribuyan a su reconocimiento y consideración. Es precisamente aquí donde comienzan a visualizarse claramente las asimetrías propias del desarrollo institucional latinoamericano.

Diversidades mediante, América Latina ha experimentado notables mejoras en sus políticas sociales y, en algunos casos, particularmente en los sistemas de pensiones, en las últimas décadas, aunque más en materia de cobertura que en términos de suficiencia de las prestaciones. Sin embargo, hay diferencias considerables entre los países tal como ilustran los casos abordados en este estudio. En ningún caso, a pesar de los avances, hay sin embargo mecanismos que compensen debidamente el cuidado no remunerado en los sistemas de pensiones.

Estos enormes desafíos se relacionan con el tratamiento del principio de la universalidad, que incluso en la doctrina ha tenido sus limitaciones, pues se pensaba que era universal lo que estaba formulado para el trabajador varón asalariado con capacidad de cotizar regularmente. El problema intrínseco a esta formulación es la exclusión de quienes no aportan regularmente al sistema, especialmente en el caso de las mujeres, bajo la paradoja que son quienes sostienen centralmente la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo. Allí, el aporte de la economía feminista ha sido contundente, ya que ha permitido dejar en claro que la producción de mercancías no incorpora únicamente trabajo productivo remunerado, sino centralmente trabajo de reproducción no remunerado.

A continuación se destacan algunos **hechos relevantes que hacen a la situación laboral y previsional** de las mujeres en los países abordados y que fueron expuestos con detenimiento en el **Capítulo II**.

En **Bolivia** destaca su alta participación laboral femenina, que es ya de larga data, y que supera el 70% para el tramo de 40 a 54 años. Cabe señalar, asimismo, que las brechas mayores se den en el tramo de 18 a 39 años, que coincide

con los años dedicados a la maternidad y el cuidado en un país en el cual la fecundidad es aun alta y empieza a edades tempranas. Coincidiendo con este hallazgo, otro relevante es que la mayor brecha de género respecto de los ingresos propios se presente con mujeres que tienen al menos un hijo o hija mejor de seis años, en un contexto en el cual, en promedio, el 40% de las mujeres de 15 años y más no tiene ingresos propios.

Y es que en este país se presenta, quizás, la situación más compleja entre las realidades abordadas. Más de las tres cuartas partes de quienes tienen empleo no están afiliados, y el porcentaje se incrementa en mujeres de bajo nivel educativo, que habitan en áreas rurales o se encuentran en situación de pobreza por ingresos.

La afiliación es baja y es menor aún la cotización, mientras que en los últimos años se ha observado un incremento del porcentaje de personas que estando afiliadas no cotizan. Las mujeres tienen menor presencia entre los cotizantes, y la situación no es homogénea en todo el país.

Quizás el dato más alarmante es que un 25% de las mujeres ocupadas lo están bajo la categoría de familiar no remunerado, sin posibilidades de afiliación al sistema de Seguridad Social, llegando a un 51% en zonas rurales.

Resulta además llamativo que la afiliación mayor se dé en grupos de mujeres de más edad, lo que constituye un llamado de atención frente a la población joven. Asimismo, es preocupante que solo 5% de personas afiliadas son trabajadoras independientes en un contexto en el cual el trabajo por cuenta propia es el predominante.

Entre los avances destaca la pensión solidaria. Las mujeres representan un 33% de los perceptores de esta, mientras que entre las jubilaciones representan menos del 20%.

Por su parte, en **Brasil** resulta llamativo que las mayores brechas de género en el empleo y en el indicador de población sin ingresos propios se presentan entre las personas con menores niveles educativos, áreas rurales y en pareja. Esto quiere decir que la igualación no se produjo “por abajo” como en otros casos.

La proporción de mujeres sin ingresos propios se reduce significativamente luego de los 60 años, como consecuencia de las prestaciones sociales, y entre quienes tienen educación superior. Las mayores proporciones se dan entre mujeres con 2 o 3 hijos y en pareja.

Asimismo, la desocupación es tres veces superior entre las mujeres de hogares con al menos un niño o niña menor de 6 años y un total de 3 o más menores de 14 años.

Por otra parte, llama la atención que es mayor la proporción de trabajadores varones que de mujeres ocupados como cuenta propia, a diferencia de muchos países de la región, entre ellos Bolivia y Ecuador.

Ya en el ámbito propiamente previsional, cabe recalcar que tener educación primaria, ser afrodescendiente, parada, vivir en el área rural y ser empleada doméstica incrementa notablemente la posibilidad de estar excluida del sistema de pensiones. No obstante, resulta también destacable que los niveles de afiliación sean similares entre mujeres y varones. Sin embargo (y aun cuando la mayor brecha de ingresos laborales se da entre mujeres y varones no afiliados), la brecha de ingresos cotizables entre asalariados afiliados es importante (0,58) y se incrementa en los tramos de mayores ingresos.

El empleo público es importante para las mujeres en Brasil y es por tanto también relevante en la afiliación de la población asalariada. Entre la población afiliada no asalariada más de la mitad de las mujeres son trabajadoras por cuenta propia y un tercio empleadas domésticas.

Especialmente llamativo resulta que las mujeres se jubilen aun en mayor proporción por la edad que por el tiempo de contribución, dado que es en esta última modalidad donde se hace efectiva la medida de acción positiva y compensatoria. Sin embargo, en la última década ha venido aumentando la jubilación por tiempo de contribución.

En **Chile**, un primer dato de la caracterización laboral es su históricamente baja participación laboral femenina, que a pesar de que ha venido creciendo, aún sigue siendo inferior a la media regional. Otras características importantes son su alta formalidad laboral, con una mayor proporción de mujeres en el empleo público y su alta cobertura en las prestaciones, desde hace una década. El desafío persistente es la suficiencia de las prestaciones.

Al igual que en los otros países abordados, en Chile es mayor la proporción de mujeres que de varones que trabaja de forma remunerada y no cotiza al sistema de pensiones. Asimismo, tener bajos niveles educativos, trabajar como cuenta propia o en el servicio doméstico incrementa notablemente las posibilidades de exclusión del sistema previsional. A diferencia de otros casos, entre la población que reside en zonas rurales aumenta solo ligeramente la proporción sin afiliación.

La proporción de mujeres que recibe una pensión contributiva a la edad de jubilar es la mitad que la proporción de varones. Luego estos porcentajes cambian cuando se consideran las pensiones solidarias, las de viudez o el aporte previsional solidario. Por lo mismo, el último dato

disponible muestra que la mayor parte de solicitudes de pensión solidaria durante el 2018 provienen de mujeres entre 65 a 69 años. Por cierto que, tanto el aporte previsional solidario como la pensión solidaria, contribuyen a reducir ostensiblemente las brechas de género. En el primer caso reduciendo la brecha en los montos, en el segundo en la cobertura.

Especialmente llamativo resulta que la mayoría de los retiros programados provengan de mujeres, dado que es en esta modalidad de jubilación donde se usa de manera más explícita la tabla de mortalidad diferenciada por sexo que perjudica a las mujeres. No extraña, por su parte, que la mayoría de las jubilaciones anticipadas provengan de varones, puesto que estos tienen una mayor edad legal de jubilación.

En **Ecuador**, una vez más, los mayores déficits en términos de ingresos propios se presentan en las mujeres indígenas, que viven en áreas rurales, y en pareja. Al igual que en Bolivia el trabajo familiar no remunerado es mucho más frecuente entre las mujeres, lo mismo que el empleo por cuenta propia sin afiliación, mientras que el empleo público tiene poca presencia femenina.

En todos los casos, en las distintas categorías ocupacionales, las mujeres tienen menor carga horaria, pero en todos los tramos horarios la brecha de ingresos laborales persiste. Entre la población ocupada los niveles de afiliación son similares entre mujeres y varones, pero al considerar la población total las desigualdades aparecen. Por su parte, la cobertura del seguro campesino es mucho menor entre las mujeres.

Las falencias de información disponible son importantes y no permiten distinguir entre población afiliada y cotizante, por tanto no puede evaluarse la densidad de cotizaciones. Tampoco puede desagregarse entre jubilación y pensión de viudez o sobrevivencia. Sí puede afirmarse que la cobertura de prestaciones de vejez representa un desafío sumamente relevante ya que alcanza al 18% de las mujeres y el 28% de los varones, sin considerar el Bono de Desarrollo Humano. Aun considerando este bono el 65% de la población mayor no tiene prestación alguna.

En **España** destaca el mayor peso del empleo asalariado dependiente en relación con los otros países abordados, así como una más alta participación laboral femenina, pero también un mayor desempleo registrado.

En común con América Latina se identifica la brecha de género en la población sin ingresos propios y la mayor dedicación de las mujeres en los empleos de jornada parcial o de menos horas que las jornadas masculinas.

La situación laboral más desventajosa se presenta en las mujeres migrantes, pertenecientes a hogares de mayor tamaño, de niveles educativos bajos o medios, residentes de zonas poco pobladas. Al igual que en los otros casos estudiados hay una notoria heterogeneidad entre mujeres.

Cabe destacar lo pronunciado del fenómeno de la menor carga horaria femenina y la persistencia de la brecha de ingresos, aun ante la misma jornada, pero más aún en el ingreso mensual promedio, o anual, incluso en ramas de actividad feminizadas como son salud y educación.

A diferencia de América Latina entre quienes tienen empleo hay mayor presencia de mujeres cotizantes, pero se concentran en tramos de menos de cuarenta horas a la semana.

En **Uruguay**, al igual que en los otros casos las cifras dan cuenta no solo de las brechas de género sino de las grandes diferencias entre colectivos de mujeres. Es así como las brechas de género en la participación laboral y en la población sin ingresos propios desaparecen en las mujeres con estudios universitarios y se incrementan en las zonas rurales. La participación laboral es menor en las mujeres pobres y quienes viven en hogares con niños y niñas y mayor entre las mujeres no pobres y que viven en hogares.

Por su parte las menores brechas están en el empleo asalariado con Seguridad Social. Destaca además el mayor porcentaje de mujeres en puestos laborales con cobertura previsional. Asimismo, casi hay paridad en la composición de los aportantes, habiendo igualdad en el tramo de edades de 40 a 59, mientras que la mayor desigualdad se da entre los y las jóvenes. La disparidad más grande está en los ingresos cotizables.

En parte como contracara de la alta proporción de empleo asalariado, el porcentaje de trabajo familiar no remunerado es prácticamente virtual (menos del 1% para mujeres y varones), marcando también una diferencia con otros casos abordados.

Al igual que en los otros países del estudio, las mujeres tienen mayor presencia en la pensión de sobrevivencia y no contributiva, mientras que los varones la tienen en la jubilación. Esto se produce en un contexto de altas coberturas de las prestaciones.

En el **Capítulo III se apreció la importancia del diseño de los sistemas previsionales** y en algunos casos la relevancia de las últimas reformas.

En Bolivia existe un sistema de pensiones de capitalización individual y administración estatal con un componente solidario que fue implementado en la reforma del

2010. Este fondo solidario dio lugar a la pensión solidaria que en la actualidad representa el grueso de la cobertura (sin considerar la Renta Dignidad que se asemeja más a un bono que a una pensión) y que constituye, quizás, el efecto más notable de la reforma. No obstante, la gran parte de la población continúa excluida del sistema previsional. En esta reforma se implementó también el bono por maternidad que rige para las destinatarias de la pensión solidaria hasta un máximo de 3 hijos. El mecanismo de compensación implica un año de aportes por cada hijo o hija.

En **Brasil** el sistema de pensiones es de reparto con cuentas nocionales. En este esquema existen dos modalidades de jubilación para la población de las áreas urbanas: por edad y por tiempo de contribución. Bajo esta última modalidad a las mujeres se les consignan 5 años de aportes. Este mecanismo no está mediatizado por la tenencia de hijos. La última reforma que incorporó la regla 85/95 (es decir que sumando los años de cotización y la edad jubilatoria debe dar como resultado 85 para las mujeres y 95 para los varones) mantiene la acción positiva a favor de las mujeres. Las poblaciones de áreas rurales tienen un régimen especial de corte semicontributivo.

En **Chile** el sistema es de capitalización individual y tienen desde la reforma de 2008 un componente solidario que ha generado un aumento notable de la cobertura, sobre todo femenina, pero el desafío más importante sigue siendo los montos de las prestaciones y la captación de los y las trabajadoras independientes. Con esta reforma se implementan dos mecanismos de compensación del cuidado. Uno de ellos es un bono de maternidad consistente en 18 aportaciones sobre el salario mínimo por cada hijo o hija. Otro es la posibilidad de traspasos de la cuenta individual de uno de los cónyuges hacia el fondo previsional del otro cónyuge, usualmente la mujer, cuando haya visto desmejorada su trayectoria laboral por su dedicación al cuidado y al trabajo doméstico no remunerado.

En **Ecuador** el sistema es de reparto, y dado que no entró en vigor el componente de capitalización individual por declararse inconstitucional, las últimas reformas de relevancia son el régimen campesino y el régimen del trabajo no remunerado del hogar. Se trata de un régimen especial al que deben afiliarse todas las personas que se dediquen exclusivamente a este trabajo, aportando sobre distintas escalas establecidas según los ingresos de los hogares.

En **España** el sistema de pensiones es de reparto, y si bien ha experimentado varias reformas los últimos años, estas no alteran sustancialmente el diseño del sistema. Estas modificaciones, si se las considera en su conjunto, resultan ambivalentes, pues una parte han endurecido los requisitos de acceso a las prestaciones y de otra han

integrado mecanismos de compensación del cuidado. Este es el caso que tiene más variedad de mecanismos de compensación. Es así como el sistema cuenta con cotizaciones ficticias en períodos asimilados al parto para quienes no hubieran podido cotizar en esos períodos, cotizaciones ficticias por períodos destinados al cuidado de hijos e hijas, y por excedencias y reducciones de jornada, y por último los complementos por maternidad

En el caso uruguayo, se trata de un sistema mixto donde el componente principal es público y de reparto, con amplias coberturas. En este contexto, hay medidas previas o paralelas a la reforma del 2008 que impactaron positivamente en la situación previsional de las mujeres: -la creación del monotributo, pues las mujeres tienen mayor presencia en puestos por cuenta propia; -el reconocimiento del empleo doméstico en igualdad de condiciones, acompañado por una campaña de registro que ha permitido un incremento de la presencia de aportantes de estos sectores. Como efecto de estas medidas se observa una tendencia ya sostenida de mejora en la paridad de género en los puestos cotizantes y, si bien persiste una brecha, la misma se ha reducido.

Por supuesto que estos resultados están también relacionados con la fuerte presencia de la igualdad de género en la agenda pública, que constituye además uno de los ejes del Sistema Nacional de Cuidados. La importancia dada a la igualdad de género se aprecia por ejemplo en el hecho de que el organismo nacional de la Seguridad Social, el BPS, tenga un informe específico de género que se publica anualmente. La reforma del 2008 facilitó el acceso a las prestaciones, reduciendo los requisitos, e incorporó el bono por maternidad para todas las madres hasta un máximo de 5 hijos o hijas.

Como pudo apreciarse los mecanismos de compensación fueron parte de reformas de inclusión de América Latina. En España, de leyes diversas con distintas filosofías y objetivos. En cualquier caso se trata de medidas muy diversas y se insertan en sistemas muy distintos y con recorridos muy dispares.

En el **Capítulo 4** se mostró **primero la influencia del cuidado en la situación previsional de las mujeres y posteriormente el impacto de los mecanismos de compensación**, en la medida en que la información disponible lo posibilita.

Se aprecia así que en **Bolivia** la tenencia de un hijo o hija mejor de 6 años o de 3 o más hijos de otras edades reduce la posibilidad de una mujer de estar afiliada al sistema de pensiones. En **Bolivia, como en Ecuador, es donde se observan las brechas mayores cuando se incorporan las variables vinculadas al cuidado.**

En **Brasil**, una primera constatación sobre la influencia del cuidado en la situación previsional de las mujeres es que **hay mayor proporción de jubiladas entre las que no tienen hijos**, mientras que a la inversa hay mayor presencia de pensionadas por viudez y no contributivas entre las madres.

Resulta preocupante que esta tendencia continúa, pues **la afiliación es mayor entre las mujeres sin hijos, como también es mayor entre las madres la afiliación con menor carga horaria. Como en otros países la relación aportantes y número de hijos es inversamente proporcional** entre las mujeres.

En **Chile**, la influencia del cuidado en la situación previsional puede apreciarse más fácilmente dadas las características de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), habiendo evidencia contundente sobre **la relación inversamente proporcional entre número de horas trabajadas y número de hijos, así como sobre la cotización y fecundidad.**

Es también contundente la evidencia sobre **la mayor proporción de receptoras de aporte previsional solidario y pensión solidaria entre las mujeres con seis o más hijos.**

En **Ecuador** es escasa la información disponible, pero aun así es posible apreciar que **las mujeres que tienen un niño o niña menor de seis años tienen menos posibilidades de tener un empleo con cobertura previsional, incluso tratándose de niños y niñas menores de catorce.**

En **España** se aprecia que la incidencia de la maternidad es menor que en los otros casos abordados, pero aun así es patente y la presencia **de tres o más niños en el hogar hace una enorme diferencia en la participación laboral de la mujer**, mientras que el estar en pareja pesa menos que en América Latina en la situación laboral femenina. También se repite **la relación inversamente proporcional entre el número de hijos y el porcentaje de mujeres cotizantes** y el hecho de que en empleos de más carga horaria predominen las mujeres sin hijos o con uno.

En **Uruguay** también se verifica el peso del cuidado, y específicamente de la maternidad, en la situación laboral y previsional de las mujeres. Es así como entre las mujeres **mayores de 60 años es notoria la desigualdad en la percepción de jubilación por una parte o de pensión de viudez y no contributiva por otra en función de los hijos.**

El impacto también se verifica en la afiliación de las mujeres de 24 a 54 años. En el extremo más desfavorecido están **las mujeres con 5 o más hijos que predominan en ocupaciones sin afiliación o directamente no tienen participación laboral.**

Desde distintos cruces de variables, que han dado lugar a los diversos indicadores que se han construido para este estudio, se aprecia entonces que en las actuales condiciones el cuidado no remunerado constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al sistema de pensiones.

Frente a esta realidad, ¿cuál es el impacto de los mecanismos de compensación del cuidado no remunerado en los sistemas de pensiones?

En **Bolivia**, la mayor parte de las mujeres que declararon aportes por hijos o hijas lo hizo por 3 y más, en circunstancias en que la ley limita a 3 hijos o hijas los aportes del sistema. Las mujeres que declararon hijos tienen fuerte presencia en la población de 61 años y más, en el grupo más joven representan menos de la cuarta parte. De otra parte, **el aporte por hijo no se está utilizando para adelantar el acceso a la jubilación, sino para poder acceder a la misma.**

¿Cuál es el efecto entonces? El 53% de las destinatarias de la pensión solidaria (que a su vez representan el 2.6 % de las mujeres mayores de 60 años)⁹⁵ ha accedido a la prestación gracias a mecanismo de compensación por hijo o hija.

En **Brasil**, una medida de acción positiva pretende compensar el trabajo no remunerado de las mujeres y su impacto en su trayectoria laboral y previsional y se inserta en una modalidad que, al mismo tiempo, intenta estimular el alargamiento de la vida laboral y de aportes al sistema de pensiones (modalidad de jubilación por tiempo de contribución y regla 85/95). Sin embargo, **el mecanismo aplica para quienes logran llegar a una cantidad de años de contribuciones mayor y no para aquellas que justamente tienen menos aportes.**

El ingreso de mujeres a la jubilación continúa siendo predominantemente por edad, partir del año 2006 se observa un aumento notable del porcentaje de mujeres por tiempo de contribución, que pasan de representar el 6.9% del total, al 17% y finalizando la serie el 29%.

En otras palabras, **la compensación por el cuidado llega a un tercio de las mujeres receptoras de prestaciones por vejez.**

⁹⁵ Considerando los datos de cobertura de pensión solidaria y de uso del cómputo por hijo presentados en el Cuadro No 155 y las proyecciones del CELADE de población por rangos de edad para el año 2018. Se menciona el porcentaje de uso del cómputo por hijo para mayores de 60 a pesar de que su uso por ley puede hacerse desde los 58 años debido a la información disponible para la población por tramos de edad.

El tiempo de contribución medio de las mujeres es de 30 años, 5 años menos que los varones. Lo que muestra la necesidad de mantener medidas de acción positiva.

Los últimos datos disponibles de 2018 muestran que la desigualdad de género está aún presente en el acceso a la jubilación, tanto por el porcentaje de mujeres que ingresan, como por monto de prestación medio que perciben. No obstante, cabe destacar que **la brecha en el haber medio es inferior en el caso de la jubilación por tiempo de contribución. Esto parece confirmar que la medida de acción positiva cumple su propósito**, el problema es que no llega a todas las mujeres.

Por su parte, en **Chile** el denominado “bono por hijo” se inserta en un contexto donde la masiva entrada de las mujeres a las prestaciones de vejez no es por la vía contributiva y el bono de maternidad pretende compensar precisamente las desigualdades contributivas.

El Bono ha llegado a más de un tercio de las potenciales destinatarias, si se considera que, en total, ha llegado a 576.200 mujeres. Llama la atención la poca utilización del Bono por parte de las destinatarias de la pensión solidaria.

Como una aproximación a su impacto, también puede mencionarse que **el efecto del bono en el monto de las prestaciones que significa un incremento del orden del 10%** en promedio, en el caso de las pensiones solidarias. En el caso de los bonos transferidos a las AFP en un solo pago no puede hacerse este cálculo.

Por su parte, la **compensación ante divorcio o nulidad** ha significado que desde la entrada en vigor de la reforma hasta junio de 2018, **4.380 personas** hayan recibido compensación económica en caso de divorcio o nulidad, de las cuales el **97,5% son mujeres**.

En **Ecuador**, en un contexto de coberturas bajas, en el año 2016 había **197.065 afiliadas** al régimen del trabajo no remunerado, de las cuales el 99% fueron mujeres. Estas cifras significan cerca de **un tercio de las estimaciones realizadas oficialmente** cuando se instaló este régimen especial. Es preciso además tener en cuenta que los datos publicados solo hacen referencia a afiliación, se desconoce también el nivel de cotización efectiva de las mismas.

Por su parte, **España** es el país abordado que cuenta con el mayor número y variedad de instrumentos de compensación del cuidado no remunerado en su sistema de pensiones. Es también el país con mayor proporción de empleo asalariado formal. No obstante, el contexto de desigualdad de género se repite y los instrumentos compensatorios de la Seguridad Social contributiva parecen no ser suficientes. Aun cuando **no puede evaluarse**

impacto específico de cada medida, un análisis de los años posteriores a cada mecanismo permite constatar algunos cambios positivos.

Es así como se aprecia **una reducción en la brecha en el monto de las prestaciones desde que están vigentes las medidas compensatorias iniciadas el año 2007** con las cotizaciones ficticias por períodos asimilables al parto, también hay **cierta mejora en la representación de las mujeres en las nuevas altas jubilatorias**.

Específicamente respecto de los **complementos** por maternidad, utilizando como proxy el grupo de mujeres mayor de 50 años, se puede observar que en principio por la inclusión solo de mujeres con dos o más hijos/as, **cerca de la mitad de las mujeres estaría excluida de este beneficio a futuro**. La exclusión de la medida de mujeres con un solo hijo/a parece encuadrarse más en los objetivos de “fomento de la fecundidad”, que en reconocer o compensar el cuidado y su impacto diferencial en hombres y mujeres. Respecto del efecto de esta medida en el monto de las prestaciones, cuando se relaciona el importe medio del complemento con el haber medio de diciembre de 2017, se observa que **su incidencia en la jubilación se ubica en torno al 5%, en incapacidad pasa al 5.6% y en viudedad asciende a 7.6%**.

Asimismo, cabe destacar que la mayor parte de los complementos se obtienen en las pensiones de viudedad, seguido de las pensiones de jubilación e incapacidad. La pensión de viudedad es la pensión mayoritaria de las mujeres bonificadas, mientras que las mujeres sin complemento, con un hijo o sin hijos, son mayoritariamente mujeres que han obtenido pensiones por derecho propio, jubilación o incapacidad.

Por último, en **Uruguay**, un poco más del **38% de las altas jubilatorias usaron el mecanismo de compensación**. El cómputo por hijo o hija beneficia en mayor medida a las mujeres que acceden por edad avanzada, grupo que a su vez en promedio declara mayor cantidad de hijos o hijas. Más de la mitad de los casos por jubilación común ha computado hijos/a, en el caso de edad avanzada el porcentaje en 2015 superaba el 70%.

El impacto del cómputo por hijo o hija significó un incremento de haberes, en el caso de la jubilación común, el 32% de las mujeres que computaron hijos mejoraron su monto jubilatorio, por otra parte, el 34% de las mujeres que computaron hijos y obtuvieron una jubilación por edad avanzada mejoraron su monto.

El cómputo de hijos tuvo un mayor peso para obtener causal jubilatoria en el caso de la jubilación por edad avanzada: 30% de las mujeres que computaron, lograron obtener la causal jubilatoria. En el caso de la jubilación común, el 24% de las mujeres que computaron hijos, lo hicieron para obtener la causal jubilatoria (Lavalleja y Tenbaum, 2017).

En síntesis...

Se tienen diferentes tipos de sistemas de pensiones en los cuales están insertas medidas de compensación por el cuidado, es decir que estos mecanismos operan en estructuras jurídicas e institucionales muy diversas. No resulta posible, por tanto, una comparación estricta entre mecanismos de compensación en sí, de forma aislada del diseño de los sistemas y sus contextos. Sin embargo, cabe señalar que resultan relevantes:

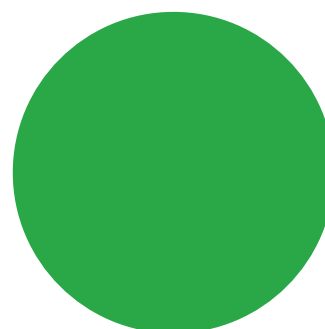
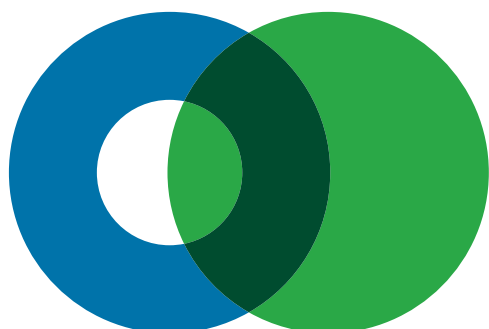
- El tipo de sistema que se insertan y la redistribución e inclusión que posibilitan;
- El carácter universal o focalizado del mecanismo;
- Si compensan el cuidado o solo la maternidad;
- La base de cálculo.

Tipo de sistema

Bolivia	Capitalización individual con componente solidario.
Brasil	Reparto con cuentas nocionales.
Chile	Capitalización individual con componente solidario.
Ecuador	Reparto.
España	Reparto.
Uruguay	



Tipo de mecanismo	Alcance compensación	Base de cálculo	Carácter
12 aportes por hijo o hija hasta un máximo de 3.	Maternidad.	Salario de referencia.	Focalizado destinatarias de pensión solidaria.
5 años de cotizaciones.	Cuidado en general.	Salario de referencia.	Universal (para todas las mujeres bajo la modalidad de tiempo de contribución o regla 85/95).
18 cotizaciones por hijo o hija.	Maternidad	Salario mínimo vigente al momento del nacimiento actualizado con tasa de rentabilidad.	Universal (para todas las madres).
Régimen especial para el trabajo no remunerado del hogar.	Cuidado en general.	Escala de ingresos de los hogares.	Universal
Períodos de maternidad o paternidad asimilados a cotizados. Períodos de cotización asimilados por parto. Beneficios por cuidado de hijos o menores cuidado en situación excedencias y reducciones de jornada, con mayor protección cuando se trata del cuidado de hijos e hijas menores que cuando se trata de mayores y/o dependientes. Complemento por maternidad.	Maternidad. Paternidad. Cuidado de otros familiares (en menor medida).	Bases de cotización con relación al salario de referencia. Bases mínimas de cotización las primeras 48 mensualidades y 50% las restantes. Cuidado de hijos/as, promedio de las bases de cotización/salarios de referencia correspondientes a los 6 meses anteriores a la interrupción de la cotización. Excedencias y reducciones de jornada bases de cotización/salarios de referencia. El 5, 10 o 15 % de incremento de la pensión.	Universal
Mixto con un componente principal de reparto y otro de capitalización individual.	Bono por hijo de 12 cotizaciones por hijo o hija hasta máximo 5.	Salario básico jubilatorio.	Universal (para todas las madres).



Propuestas

Ampliar las prestaciones de la Seguridad Social y la población perceptora, sea mediante mecanismos de compensación del cuidado u otras fórmulas, son siempre aspiraciones y propuestas bien acogidas por las sociedades. Sin embargo, el financiamiento de tales medidas ya conlleva detractores, genera más debates y encuentra siempre serios obstáculos. Parece entonces que una primera premisa a asumir es que el cuidado cuesta, y que alguien debe asumir esos costos. Los costos siempre han existido, y los han asumido las mujeres. Se trata entonces de redistribuir esos costos, igual que el cuidado y el tiempo. Y cómo se distribuye el presupuesto fiscal, igual que el tiempo de varones y mujeres, es una cuestión de prioridades. Desde la perspectiva de este estudio, el derecho al cuidado, en todas sus dimensiones, debe constituir una prioridad de los Estados, al mismo tiempo que se debe reconocer su carácter de obligación.

Para que la relación entre cuidado y Seguridad Social deje de ser paradójica, para que se deje de castigar a las mujeres por subvencionar a los estados con su trabajo no remunerado, hay que avanzar hacia el reconocimiento de este trabajo. Se trata de un imperativo de justicia que puede asumirse desde distintos abordajes, pero que si se desvincula de la agenda de género corre el riesgo de un retroceso a políticas maternalistas, en lugar de políticas de igualdad que consideren los derechos de las personas tanto proveedoras como receptoras del cuidado. Por lo mismo, los **mecanismos de reconocimiento o compensación del trabajo no remunerado de cuidado deben ir acompañados de estrategias de cambio cultural** que promuevan la redistribución del cuidado y la deconstrucción de los roles de género (Marco Navarro, 2017).

Por otra parte, el hecho que institucionalmente el impulso de la agenda de cuidado haya convocado a múltiples actores institucionales, alerta y promueve sobre la potencialidad de nuevas alianzas que requieren que el sistema de Seguridad Social active dinámicas para su incorporación que superen las debilidades aquí identificadas, en particular el androcentrismo que caracteriza a la Seguridad Social.

El Estado podría actuar como empleador ejemplar que propicia empleos de calidad para mujeres, o incluso privilegiar su ingreso como medida de acción positiva.

Teniendo presente estos planteamientos se presentan las siguientes propuestas:

- **Considerar la convivencia del mecanismo de compensación con sistema en que se inserta.**

Al momento de implementar o modificar un mecanismo de compensación del cuidado en un determinado sistema de pensiones, resulta recomendable evaluar las posibilidades de inclusión del sistema en sí y la redistribución que posibilita, básicamente en función de la estrechez o flexibilidad de la relación entre aportes y prestaciones. Es decir, que no puede esperarse del mecanismo de compensación lo que estructuralmente el sistema no puede posibilitar, como tampoco puede esgrimirse como excusa las patologías del mercado de trabajo.

- **Llegar a los contingentes de mujeres excluidas.**

Quizás uno de los mayores aprendizajes de este estudio es que en muchos casos, no en todos, los mecanismos de compensación no están llegando justamente a las mujeres que han tenido o tienen mayor demanda de cuidado, y que precisamente por ello están afuera del mercado, en trabajos no remunerados o sin cobertura previsional (ver capítulos II y IV). Esta realidad limita notablemente el impacto de los mecanismos compensatorios. Este es un desafío relacionado con el punto señalado anteriormente.

Si no se llega a los grandes contingentes excluidos, sobre todo en Bolivia y Ecuador, y si no se avanza en un reconocimiento del trabajo del cuidado más efectivo, o no se disminuye la desigualdad de género, el impacto en la Seguridad Social contributiva siempre será bajo. Esta exclusión tiene muchas aristas a considerar en futuras reformas. Las más obvias tienen que ver con el tipo de mercado laboral prevaleciente, pero también con la importancia de una cultura previsional, ausente precisamente en los países mencionados. Al mismo tiempo, requiere una redefinición del concepto de universalismo de la Seguridad Social.

- **Los mecanismos de compensación del cuidado deben ser lo más amplios posibles.**

Las medidas de compensación a la maternidad, si bien constituyen un avance, intrínsecamente conllevan la exclusión de la compensación de otras formas de cuidado. Asimismo, los mecanismos de compensación de la maternidad limitados a cierta población, por ejemplo destinatarias de pensiones semicontri-

butivas o no contributivas, o que establecen máximos o mínimos de hijos, conllevan en sí mismos una exclusión. En estos casos la exclusión está en la norma misma, en el diseño del mecanismo en sí y no surge de problemas de implementación de este.

- **Reparar, al momento del divorcio o separación, al cónyuge o conviviente que haya visto afectada su trayectoria laboral y previsional.**

Incorporar fórmulas de reparación, como la división de fondos acumulados entre la pareja al momento de la separación o divorcio, de manera de compensar a quien se hubiera dedicado al trabajo doméstico y de cuidado de forma no remunerada, postergando o modificando por ello su trayectoria laboral. Esta medida está recomendada por el Comité de la CEDAW a varios Estados y entre los casos estudiados ha sido aplicada por Chile.

- **El Estado puede actuar como empleador ejemplar que propicia empleos de calidad para mujeres.**

En algunos casos el empleo estatal es de suma importancia para las mujeres, tales como en Brasil, Chile, Uruguay. En otras experiencias el Estado podría actuar como empleador ejemplar que propicia empleos de calidad para mujeres, o incluso privilegiar su ingreso como medida de acción positiva frente al crecimiento de la importancia del trabajo familiar no remunerado, que ha venido ganando terreno dentro del trabajo informal.

- **Materializar el derecho al cuidado para las mujeres mayores.**

En Chile, España y Uruguay hay una mayor incidencia de mujeres mayores que viven solas, tal como se mostró en el estudio. Cabe entonces prestar atención a este grupo poblacional como destinatarias del cuidado, fortaleciendo las opciones de cuidado estatal existentes, que en unas experiencias son muy incipientes y en otras más consolidadas.

- **Considerar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la legislación y en la práctica, de Naciones Unidas (Naciones Unidas, 2014):**

- La adopción de medidas compensatorias durante los períodos de maternidad y cuidado.

- Velar porque las mujeres no se vean obligadas a jubilarse anticipadamente.

- El otorgamiento de pensiones no contributivas suficientes.

- Formas de cálculo de las prestaciones que no haga diferencias por sexo.

- La igualación en la edad de jubilación.

- El establecimiento de anualidades comunes en la pareja.

- **Fortalecer la generación y difusión de información.**

Una conclusión relevante que surge del estudio es que la debilidad del sistema de difusión de información condiciona la posibilidad de análisis y evaluación.

La debilidad de los sistemas de información, que está presente en algunos de los casos estudiados, no solo limita el diagnóstico y la formulación de políticas, también tiene impacto en la generación de una cultura previsional, que es necesaria en el marco de sistemas contributivos.

Como se ha intentado mostrar en este trabajo, un análisis de la Seguridad Social desde la perspectiva de género no puede limitarse a comparar datos sobre varones y mujeres, aunque esta sea una condición mínima. Se requiere de un sistema de estadística que incorpore el cuidado y su reparto en el hogar. La simple comparación de datos de acceso a la Seguridad Social y brecha de género, no brindan herramientas de diagnóstico e intervención. Solo muestran una parte de la desigualdad, cuando lo hacen, ya que en general se oculta.

Otro vacío es la densidad de aportes, un tema central en materia de Seguridad Social, que suele estar ausente en la difusión de estadísticas. Asimismo, las encuestas deberían permitir diferenciar entre afiliación y cotización.

De otra parte, es preciso fortalecer los estudios de trayectorias laborales con enfoque de género, y llamar la atención sobre la debilidad de los sistemas actuales de información para el análisis de las demandas de cuidado y la forma en que son atendidas. En sociedades que envejecen estas consideraciones deben ir más allá del cuidado infantil. Un aspecto no menor son las trayectorias laborales de las mujeres con discapacidad, que, en muchos casos, ingresan de la

mano de acciones afirmativas en el empleo, pero no se prevén tampoco mecanismos de compensación en torno a la cobertura de las contingencias durante la pasividad laboral.

Hay además otra dimensión de la difusión de información que es de suma relevancia. Se trata de la difusión sobre derechos sociales, prestaciones, beneficios, las alternativas vigentes en cada caso y las ventajas y desventajas de distintas modalidades de jubilación cuando existan. En efecto, resulta llamativo que aun cuando ha venido creciendo en Brasil la modalidad de jubilación por tiempo de contribución sea inferior a la por edad. Esto a primera vista resulta comprensible, si se considera que se trata de menores requisitos, pero una amplia campaña de difusión del beneficio de los cinco años de cotizaciones que se imputan a las mujeres bajo la otra modalidad jubilatoria podría ser positiva. Igualmente resulta llamativo que en Chile la mayoría de las mujeres opten por el retiro programado, opción en que es más patente la discriminación que conllevan las tablas de mortalidad utilizadas para calcular las prestaciones, o el limitado uso del bono por maternidad que se ha hecho en las pensiones solidarias. En todo caso, se requiere profundizar a partir de evidencia empírica en los motivos que operan estas opciones

Cabe tener presente, además, que el lenguaje de la Seguridad Social puede ser complejo para la ciudadanía, por lo que resulta recomendable que la información se difunda con un lenguaje accesible y sin estereotipos de género. Solo en la medida que se promueva un abordaje integral de la Seguridad Social, tanto en su definición como en su operativización, se podrá avanzar en mecanismos de compensación y de redistribución más equitativos y respetuosos del reconocimiento de derechos.

A manera de cierre...

El escenario actual plantea alertas que requieren enfatizar la exigibilidad de los derechos, sobre todo al momento de establecer prioridades en los presupuestos públicos. Cuando se pensaba que el avance de las mujeres era imparable y que la conciencia respecto de la necesidad de redistribuir el cuidado iba en aumento en las sociedades, reaparecen posiciones maternalistas que apelan a construcciones tradicionales de feminidad y masculinidad.

En este sentido, los Estados no pueden limitarse a aplicar el contenido mínimo en materia de satisfacción de derechos, sino que deben avanzar en términos de progresividad. Explícitamente, tanto desde un enfoque de derechos como desde los preceptos constitucionales, las obligaciones positivas y negativas contenidas en cada derecho deben ser satisfechas por cada Estado de manera plena, no pudiendo esgrimir excusas de cualquier índole para no avanzar hacia la satisfacción plena de los derechos de toda la población bajo su jurisdicción. Se trata entonces de obligaciones jurídicas internacionales que es preciso cumplir.

En este contexto, las políticas de la UE, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de la OEA, los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y los dictámenes y elaboraciones de los Comités y Grupos de Trabajo encargados de velar por el cumplimiento de los tratados de derechos humanos pueden actuar como un muro de contención para evitar el retroceso en términos de derechos sociales, de igualdad y en particular del derecho al cuidado.



Bibliografía

00

- Abramovich Víctor y Laura Pautassi (2009) "El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales" En: Abramovich Víctor y Laura Pautassi, (compiladores) "La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos" Buenos Aires, Editores del Puerto, 2009.
- Aguirre, Rosario y Ferrari, Fernanda (2014) Las encuestas de uso de tiempo y el trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos a futuro. (LC/L.3678/Rev.1) Serie Asuntos de Género No 122, Santiago de Chile, CEPAL. ISSN: 1564-4170.
- Aguirre, Rosario, García Sánchez, Cristina y Carrasco, Cristina (2005): "El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad". CEPAL, Chile.
- Aguirre, Rosario (comp.) (2009). Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. Montevideo, ONU-Mujeres.
- Alaminos, Estefanía (2018). "La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española". Revista Panorama Social, número 27. Año 2018.
- Amarante, Verónica, Colacce, Maira y Manzi, Pilar (2017) The gender gap in pensions in Latin America en International Social Security Association, Vol. 70, 2/2017.
- Amarante, Verónica, Colacce y Pilar Manzi (2016) La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Serie Asuntos de Género, 138, octubre. Santiago de Chile, CEPAL.
- Andréu Grech, Ainhoa María (2016). "Impacto negativo de la conciliación en las futuras prestaciones". Universidad Miguel Hernández. Año 2016.
- Arenas, Alberto (2000) Cobertura previsional en Chile: Lecciones y desafíos del sistema de pensiones administrado por el sector privado. Serie Financiamiento del Desarrollo No. 105. Santiago de Chile, CEPAL.
- Arenas, Alberto y Gana, Pamela (2001) Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género CEPAL. Serie Población y Desarrollo N° 18, Santiago de Chile, octubre de 2001.
- Arenas, Alberto y Benavides, Paula (2003) Protección Social en Chile. Financiamiento, cobertura y desempeño 1990 – 2000. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo – OIT.
- Arenas de Mesa, Alberto (2010), Historia de la Reforma Previsional Chilena: Una Experiencia Exitosa de Política Pública en Democracia, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ballester Laguna F. y Sirvent Hernández, M. (2017): Lecciones y prácticas de Seguridad Social. Ediciones CINCA, Madrid.
- Ballester Pastor, María Amparo (2017). "La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea 1/de 26 de abril de 2017". Lan Harremanak/38.

- Ballester Pastor, María Amparo (2016). "El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la unión europea". *Lex Social*. Vol. 6, nº 1.
- Ballester Pastor, María Amparo (2012). "La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria". *Lan Harremanak*/25.
- Bareiro, Line (2017), «Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho. Recomendaciones del Comité CEDAW a los Estados de América Latina y el Caribe» Documento preparatorio de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, (en prensa), Santiago.
- Banco de Previsión Social - BPS- de la República Oriental del Uruguay (2017) "Acciones con perspectiva de Género en la Seguridad Social", Asesoría General en Seguridad Social, Comentarios de Seguridad Social No 55, 1er Trimestre 2017.
- Batthyány, Karina y Montaña, Sonia Coord. (2012) *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Cuadernos de la CEPAL No 100, Santiago de Chile, CEPAL.
- Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Cepal, Febrero 2015.
- Birgin, Haydée (2000) "Identidad, diferencia y discurso feminista. Universalismo frente al particularismo". En: Birgin, Haydée, compiladora. *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Editorial Biblos, Buenos Aires, 2000.
- Benavides, Paula y González, Leonardo Ro (2010). *Bono por hijo para las mujeres: proyecciones fiscales 2010 – 2055*. Estudios de Finanzas Públicas. Diciembre de 2010.
- Bertranou, Fabio y Arenas de Mesa, Alberto Eds. (2003) *Protección Social, Pensiones y Género en Argentina, Brasil y Chile*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.
- Birgin, Haydee y Pautassi, Laura (2001) *¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo No 36, Santiago de Chile, CEPAL.
- Busquets, José Miguel; Bucheli, Marisa y Setaro, Marcelo (2009) "El Diálogo Nacional de Seguridad Social: Contenido y proces", *La Seguridad Social en el Uruguay. Contribuciones a su historia*. Montevideo, Departamento de Ciencias Políticas de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad La República, República AFAP.
- Carrasco C., Borderías C. y Torns T. (2011): "El trabajo de cuidados, historia, teoría y políticas". La Catarata, Madrid.
- Cecchini, Simone y Rico, María Nieves (2015) "El enfoque de derechos en la protección social". En *Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalización*. Simón Cecchini; Fernando Filgueira; Rodrigo Martínez y Cecilia Rossel Editores. Santiago de Chile, CEPAL (LC/L G.2644-P).

- Cecchini, Simone; Filgueira, Fernando y Robles, Claudia (2014) "Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. Una perspectiva comparada" (LC/L.3856), Serie Políticas Sociales No 202, Santiago de Chile, CEPA. Publicación de las Naciones Unidas.
- CEPAL (2018) Panorama Social 2017, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2016 a). *40 años de agenda regional de género*. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, LC./G.2682, julio 2016.
- CEPAL (2016 b). *Autonomía de las Mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*, División Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, LC/G.2686/Rev.1, Naciones Unidas, Santiago de Chile, Diciembre de 2016.
- CEPAL (2016 c). Clasificación de actividades de uso de tiempo para América Latina (CAUTAL). Santiago de Chile, CEPAL, 2016.
- CEPAL (2015). *Guía operacional para la implementación y el seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo*, Segunda Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 6 al 9 de octubre de 2015, (LC/L.4061), Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- CEPAL (2013) Panorama Social 2012, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2009). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2009.
- (2002) Informe de la reunión de expertos: "El impacto de género de la reforma de pensiones en Chile" (LC/L17.59) Santiago de Chile.
- (2003) Informe de la reunión regional de expertos: "El impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina", (LC/L 1905) Santiago de Chile.
- Confederación sindical de Comisiones Obreras, CCOO (2018). "La brecha de género en el sistema de protección social, (desempleo y pensiones)". Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social. Madrid.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2018) Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women-CEDAW (2002) Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Fifth periodic reports of States parties- Argentina, 11 February 2002.
- (2006) Consideration of reports submitted by States Parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Combined second, third and fourth periodic reports of States parties - Bolivia* March 2006.

- (2015a) Observaciones Finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados del Estado Plurinacional de Bolivia -Julio 2015.
- (2015b) Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Ecuador, marzo 2015.
- (2016b) Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Uruguay, julio 2016.
- (2017) Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico del Paraguay, Nov 2017.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015) Informe Final, Santiago de Chile.
- Chile- Superintendencia de Pensiones (2018): INFORME DE GÉNERO SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTÍA. Septiembre 2018.
- Chile- Superintendencia de Pensiones (2017). Seguimiento de la reforma previsional. Enero- Diciembre 2016.
- Durán, María-Ángeles (2006): "La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid", 2da Edición, Madrid, Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid.
- Durán, María Angeles y Susana García Diez (2013). Economía del Cuidado. En: Pautassi Laura y Carla Zibecchi (coordinadoras): *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013:155-190.
- Durán, María-Ángeles (Dir.) (2011): "El trabajo del cuidado en América Latina y España". Fundación La Carolina. Madrid.
- Durán, María-Ángeles (2018a): "El nacimiento de una nueva clase social: el cuidador" en *La riqueza invisible del cuidado*. Universidad de Valencia.
- Durán, María-Ángeles (2018b): "Alternativas metodológicas en la investigación sobre el cuidado", en *El trabajo de cuidados: una cuestión de Derechos Humanos y políticas públicas*. ONUMUJERES, México.
- Ellingstaeter, Anne Lise (1999). "Dual Breadwinners between State and Market", en Crompton, Rosemary (ed.) *Restructuring gender relations and employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford - New York, Oxford University Press.
- Escobar de Pabón, Silvia (2014) "Desafíos de la Seguridad Social en Bolivia: de la privatización al nuevo público, solidario y universal". La Jubilación a la deriva: 17 años de reformas de pensiones en Bolivia y desafíos para un sistema alternativo. Silvia Escobar de Pabón y Ramiro Gamboa, Cochabamba, CEDLA.
- Ecuador-Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (2015) Afiliación a la Seguridad Social del Trabajo no Remunerado del Hogar. Estudio de sostenibilidad financiera y actuarial.

- España-Secretaría de Seguridad Social (2018). Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2018. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Esping Andersen, Gosta (1999). Los tres mundos del Estado de Bienestar. Edicions Alfons el Magnànim-IVEI, Valencia, España.
- Esping Andersen, Gosta (2000). Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Barcelona, Editorial Ariel.
- Feres, María Ester (2009) "Ciudadanía económica y laboral de las mujeres". En María Nieves Rivo y Flavia Marco Eds. Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero. Cuadernos de la CEPAL NO 93 (LC.L 2403-P) Santiago de Chile, CEPAL.
- Ferreyra, Marta(coord) (2018): "El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas". ONUMJERES. México.
- Folbre, Nancy (2001). *The invisible Heart. Economics and Family Values*. New York, The New York Press.
- Freixes Sanjuán, T. (2014) "La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la Jurisprudencia el Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos", en *Integración europea y género* (Coord. Pastor I., Román, L. y Giménez, A.). Tecnos, Madrid.
- Gamboa, Ramiro (2014) "Sistema Integral de Pensiones: Una temprana evaluación". Jubilación a la deriva: 17 años de reformas de pensiones en Bolivia y desafíos para un sistema alternativo. Silvia Escobar de Pabón y Ramiro Gamboa, Cochabamba, CEDLA.
- Gherardi, Natalia (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. Serie Mujer y Desarrollo Nro 141. Santiago de Chile, CEPAL, Noviembre 2016.
- Granell Pérez, Rafael y Salvador Cifre, Concha (2018): "Complemento demográfico por maternidad (CDM), Objetivos, resultados y consecuencias". 25 encuentro de Economía Pública. Valencia. Enero de 2018.
- Huertas T. y Prieto C. (2015): "Trabajo, familia, tiempo libre y relaciones de género: perspectiva institucional", en *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española* (Dir. y Coord. Prieto, C.). Ediciones Cinca, Madrid.
- Lamas, Marta (2018). División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida En: ONU Mujeres (ed.) *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. Ciudad de México, ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, pp. 178-191.
- Lavallega, Martín y Tenenbaum, Victoria (2017) Seguridad Social: un análisis de los resultados de la ley de flexibilización del acceso a las jubilaciones. Oficina de la CEPAL en Montevideo.

- Lapuerta, Irene (2010) "Licencias parentales y decisiones laborales de las madres españolas tras el nacimiento del primer hijo". Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Año 2010.
- Lousada Arochena, J.F (2012): "La reforma de la seguridad social desde una perspectiva de género". *Aequalitas*, Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, N.º 31.
- Lousada Arochena, J.F (2014): "El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Tirant lo Blanch. Valencia.
- Maldonado, Ma. Rosario y Vallejo, Fabián (2015) "Afiliación a la Seguridad Social del trabajo no remunerado del hogar. Estudio de sostenibilidad financiera y actuarial". Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, Quito.
- Marco Navarro, Flavia (2016) La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina, Serie Asuntos de Género No 139, Santiago de Chile, CEPAL.
- Marco Navarro, Flavia (2015) "Entre el ideal de la estabilidad laboral y el sueño del negocio propio. Empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia", Fundación ARU, CIEDUR, IDRC.
- Marco Navarro, Flavia y Rico, María Nieves (2013) "Cuidado y Políticas Públicas: Debates y estado de la situación a nivel regional." En Laura Pautassi y Carla Zibecchi Coord. *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Editorial Biblos.
- Marco Navarro, Flavia (2009) Legislación comparada en material de familias. Los casos de cinco países de América Latina, Serie Políticas Sociales No 149, Santiago de Chile, CEPAL. LC/L.3102-P. ISBN-978-92-1-323335-1.
- Marco Navarro, Flavia (2004) "Rasgos generales de los sistemas previsionales de capitalización individual y de sus contextos laborales y demográficos", Flavia Marco (coord.), *Los Sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género*. Cuadernos de la Cepal No 90, Santiago de Chile, CEPAL, pp. 31 – 58. Publicación de Naciones Unidas, No de venta: S.04.II.G.129.
- Marco Navarro, Flavia (2002) Factores jurídicos, demográficos y laborales que determinan diferencias de género en el sistema de pensiones. Los casos de Argentina y Chile. Trigésima cuarta reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, DDR/6, Santiago de Chile, 5 y 6 de septiembre de 2002.
- Martínez Franzoni, Juliana (2008). *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. 2008. ISBN 978- 987-1183-93-7.
- Martínez Franzoni, Juliana (2006) "Reformas recientes de las pensiones en Costa Rica: Avances hacia una mayor sostenibilidad financiera, acceso y progresividad del primer pilar de pensiones". Undécimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, San José de Costa Rica, Estado de la Nación, Consejo Nacional de Rectores, La Defensoría de los Habitantes.

- Mesa-Lago, Carmelo (2000) "Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI" (LC/L.1249-P). Serie Políticas Sociales No 36, Santiago de Chile, CEPAL. Publicación de Naciones Unidas, No de venta: S.00.II.G.5.
- Minoldo, Ma. Sol; Zavattiero, Claudina; Peláez, Enrique; y Féliz, Jafmary (2015) La equidad como asignatura pendiente de la previsión social contributiva. Reflexiones desde Argentina, Paraguay y República Dominicana, Revista Latinoamericana de Población Año 9, No 16 Julio- diciembre 2015.
- Miranda, Francisca (2018) Qué autonomía económica para las trabajadoras domésticas. Informe de consultoría. División de Asuntos de Género, CEPAL.
- Monsalve, Martha Coord. (2016) Nuevos principios de la Seguridad Social del siglo XXI. Bogotá, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)- Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (ILTRAS).
- Mostafá, Joana y Theodoro, Mário (2017) "(Des) Proteção social: impactos da reforma da previdência no contexto urbano", Nucleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa, Boletim Legislativo No 64, Junio 2017.
- Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R. y Maldonado Molina, J.A. (2018): Manual de Seguridad Social. Tecnos, Madrid.
- Murro, Ernesto (2014) "La Seguridad Social en Uruguay y los 60 años de la OISS". 60 aniversario de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social 1954 – 2014. Madrid, OISS.
- Naciones Unidas - Relator especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos- (2017 a) Informe del Relator especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, 35 Período de Sesiones Consejo de Derechos Humanos- Asamblea General, 6 al 23 de junio de 2017.
- Naciones Unidas-Relator especial sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- (2017 b) Report of the Special Rapporteur on the rights of indigenous peoples, Human Rights Council Thirty-sixth session 11-29 September 2017.
- Naciones Unidas (2016) Informe de la experta independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Consejo de Derechos Humanos, 33er período de sesiones.
- Naciones Unidas (2015 a). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015*. Nueva York, 2015.
- Naciones Unidas (2015 b) Informe de la relatora especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, Asamblea General, Septuagésimo período de sesiones, A/70/297.
- Naciones Unidas (2014) Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, Consejo de Derechos Humanos, 26º período de sesiones.

- Organización de Estados Americanos (2015) Indicadores de Progreso para la Medición de Derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador, Segunda Edición.
- OISS (Huertas T., Cabezas, A. Torrents, J. y Fernández, E.) (2016): La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas.
- OISS (Jiménez Lara, Antonio; Quezada, Martha, y Huete, Agustín) (2014) "Estudio sobre la perspectiva de género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica".
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) Panorama Laboral 2015 de América Latina y el Caribe.
- Pastor, Inmaculada y Martín, Vicky (2014): "Las políticas de igualdad de género en la Unión Europea entre 2006 y 2012. Reflexiones críticas" en *Integración europea y género* (Coord. Pastor I., Román, L. y Giménez, A.). Tecnos, Madrid.
- Pautassi, Laura (2018). El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. En: ONU Mujeres (ed.) *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. Ciudad de México, ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, pp. 178-191.
- Pautassi, Laura (2016). Del boom del cuidado al ejercicio de derechos. En Sur, *Revista Internacional de Derechos Humanos* N.º 24, Conectas, San Pablo, Brasil diciembre 2016.
- Pautassi, Laura; Giacometti, Claudia y Gherardi, Natalia (2011) "Sistema previsional en Argentina y Equidad de Género. Situación actual (2003-2011) y perspectivas futuras". Serie Documento de Trabajo ELA, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA.
- Pautassi, Laura y Carla Zibecchi (2010). "La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias". CEPAL. *Serie Políticas Sociales* 159. Santiago de Chile.
- Pautassi, Laura y María Nieves Rico (2009). "Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres" En *Desafíos*, Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de Objetivos de desarrollo del Milenio. Santiago de Chile, CEPAL-UNICEF; N° 12, julio de 2011: 4-9.
- Pautassi, Laura (2007). El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. *Serie Mujer y Desarrollo* N° 87, Santiago de Chile, 2007, CEPAL.
- Pautassi, Laura (2005) ¿Bailarinas en la oscuridad? Seguridad Social en América Latina en el marco de la equidad de género. XXXVIII Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Mar de Plata, Argentina, Septiembre.
- Pautassi Laura (2003) "El derecho a la seguridad social. Una aproximación desde América Latina". En: Abramovich, V.; Añón, M. J.; Courtis, C. (comps.), *Derechos Sociales: instrucciones de uso*. Doctrina Jurídica Contemporánea, México, Fontamara Ediciones.

- Pautassi, Laura (2002) Legislación previsional y equidad de género en América Latina, Serie Mujer y Desarrollo No 42, Santiago de Chile, CEPAL, LC/L.1803-P.
- Perez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía*. Traficante de sueños, Madrid.
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. UNRISD, 2007. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2BE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2BE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)
- Rico, Ma. Nieves y Robles, Claudia (2016) Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad, Serie Asuntos de Género No 140, Santiago de Chile, CEPAL.
- Rico, Ma. Nieves (2015) Hacia la universalización de los sistemas de pensiones. Los desafíos de la igualdad de género, Seminario Internacional “Sistema de pensiones: experiencias y tendencias internacionales”, Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, Santiago de Chile, 16 de junio.
- Rico, María Nieves (2014). El desafío de cuidar y ser cuidado en igualdad. Hacia el surgimiento de sistemas nacionales de cuidado. En Hopenhayn, Martín y otros (comp.) *Pactos sociales para una protección social más inclusiva. Experiencias, obstáculos y posibilidades en América Latina y Europa*, serie Seminarios y Conferencias, N°76 (LC/L.3820), Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- Rico, María Nieves (2014). El desafío de cuidar y ser cuidado en igualdad. Hacia el surgimiento de sistemas nacionales de cuidado. En Hopenhayn, Martín y otros (comp.) *Pactos sociales para una protección social más inclusiva. Experiencias, obstáculos y posibilidades en América Latina y Europa*, serie Seminarios y Conferencias, N°76 (LC/L.3820), Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- Rico, María Nieves (2011). “Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora”, Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas, *Serie Seminarios y Conferencias*, N° 61 (LC/L.3296-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Febrero, 2011.
- Rocha da Silva, Enid y Schwarzer Helmut (2003) “Protección social, pensiones y género en Brasil”, en Fabio Bertranou y Alberto Arenas (Eds.) *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile*, Santiago de Chile, OIT.
- Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014). *La organización social del cuidado en niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, Corina Rodríguez Enríquez y Laura Pautassi, Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) Ciepp y ADC.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2013). Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi (coordinadoras) *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura* Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013: 27-5.

- Rodríguez Enríquez, Corina (2012). "La cuestión del cuidado ¿el eslabón perdido del análisis económico?" *Revista CEPAL* 109, 2012: 23-36.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2007). La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay. Serie Mujer y Desarrollo Nro 90. Santiago de Chile, CEPAL.
- Roqueta Buj y García Ortega (dirs) (2017) Derecho de la Seguridad Social. Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- Salvador Cifre, Concha (2013). "La protección de la mujer en la vejez en el sistema de pensiones español". Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valencia. Año 2013.
- Schwarzer, Helmut y Costanzi, Rogerio (2011) "Globalización y distribución del ingreso: la importancia de la Previdencia Rural y de los Beneficios de Prestação Continuada en Brasil". En Novick, Marta. y Villafañe, Soledad. Distribución del ingreso. Enfoques y políticas desde el Sur. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- PNUD. Buenos Aires.
- Sojo, Ana (2017) Protección social en América Latina. La desigualdad en el banquillo. Libros de la CEPAL, No 143, Santiago de Chile, CEPAL.
- Sojo, Ana (2011). "De la evanescencia a la mira: el cuidado como eje de políticas y de actores en América Latina", CEPAL, *Serie seminarios y conferencias No.67*, Santiago de Chile, 2011.
- Torns, Teresa (2007): "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible", en *Trabajo, género y tiempo* (Dir. Prieto, C.). Editorial Complutense. Madrid.
- Torns, Teresa (2008): "El trabajo y el cuidado: cuestiones metodológicas desde la perspectiva de género". *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. nº 15.
- Uthoff, Andras (2017) "Aspectos institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina" En Rodrigo Martínez Ed. Institucionalidad social en América Latina. Libros de la CEPAL No 146, Santiago de Chile, CEPAL.

Elementos

00

Listado de cuadros

Cuadro N° 1 Esperanza de vida al nacer (en años) y Fecundidad global (hijos por mujer)	36
Cuadro N° 2 Porcentaje de población de 0 a 14 años y de 60 y más años	37
Cuadro N° 3 Tasa de dependencia potencia total y por grupo de edad	38
Cuadro N° 4 Razón de sexo en la población de 60 años y más, relación de apoyo potencial y relación de apoyo a los padres	39
Cuadro N° 5 Tasa de participación en el mercado de trabajo y de desocupación, porcentaje de personas empleadas como asalariadas y cuentapropistas. Mujeres y brecha de género. Población de 15 años y más	40
Cuadro N° 6 Porcentaje de la ocupación en Administración pública, servicios y actividades comunales y sociales	41
Cuadro N° 7 Tasa de subocupación horaria de las mujeres de 15 años y más y brecha de género	42
Cuadro N° 8 Ingreso Laboral de las mujeres como proporción del ingreso de los varones (en porcentaje)	42
Cuadro N° 9 Tasa de participación en el mercado de mujeres por grupo de edad y brecha de género en la tasa. 2010	43
Cuadro N° 10 Afiliación o cotización a los sistemas de pensiones, alrededor de 2002, 2008 y 2015 (en porcentajes)	44
Cuadro No 11 Perceptores de pensiones por sexo (en porcentaje)	45
Cuadro No 12 Pensiones medianas mensuales según sexo, alrededor de 2002 y 2015 (Para América Latina en dólares de 2010 en paridad del poder adquisitivo (a)-España en Euros)	46
Cuadro No 13 Estado Plurinacional de Bolivia: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017	48
Cuadro N° 14 Estado Plurinacional de Bolivia: Proporción de mujeres y varones sin ingresos propios. 2017	50
Cuadro N° 15 Estado Plurinacional de Bolivia: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 50 años. Mujeres y brecha de género. 2017	52

Cuadro N° 16	
Estado Plurinacional de Bolivia: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017	54
Cuadro N° 17	
Estado Plurinacional de Bolivia: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas	54
Cuadro N° 18	
Estado Plurinacional de Bolivia: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años, por sexo, según afiliación al Sistema Integral de Pensiones, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017	56
Cuadro N° 19	
Estado Plurinacional de Bolivia: Evolución de la cantidad de afiliados/as y de cotizantes	57
Cuadro N° 20	
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación y cotización por departamento 2018	57
Cuadro N° 21	
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación por sexo y grupo de edad	58
Cuadro N° 22	
Estado Plurinacional de Bolivia: Afiliación independiente por sexo 2012 / 2018	58
Cuadro N° 23	
Estado Plurinacional de Bolivia: Composición de la afiliación por régimen	59
Cuadro N° 24	
Estado Plurinacional de Bolivia: Características de los hogares con adultos mayores	60
Cuadro N° 25	
Estado Plurinacional de Bolivia: Varones de 55 años y más y mujeres de 50 años* más, según situación laboral y percepción de pensión	62
Cuadro N° 26	
Estado Plurinacional de Bolivia: Varones de 55 años y más y mujeres de 50 años y más, según percepción de ingresos de la Seguridad Social. 2017	62
Cuadro N° 27	
Estado Plurinacional de Bolivia: Perceptores de la Renta Dignidad, por departamento	64
Cuadro N° 28	
Estado Plurinacional de Bolivia: Estructura etaria de los y las beneficiarias de Renta Dignidad 2017	64
Cuadro N° 29	
Estado Plurinacional de Bolivia: Jubilaciones. Cantidad total de población destinataria y porcentaje de mujeres según prestación	65
Cuadro N° 30	
Estado Plurinacional de Bolivia: Beneficios por tipo, cantidad de personas y montos	66

Cuadro N° 31 Estado plurinacional de Bolivia: Composición etaria de los beneficios del sistema previsional por sexo	66
Cuadro N° 32 Estado plurinacional de Bolivia: Pensión mínima y pensión solidaria de vejez, por rangos de pensión y sexo	68
Cuadro N° 33 Estado Plurinacional de Bolivia: Pagos en La Seguridad Social de Largo Plazo (pagos de vejez y pago de CC) 2013	69
Cuadro N° 34 Brasil: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017	70
Cuadro N° 35 Brasil: Proporción de mujeres y varones sin ingresos propios. 2017	72
Cuadro N° 36 Brasil: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2017	74
Cuadro N° 37 Brasil: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017	76
Cuadro N° 38 Brasil: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas	76
Cuadro N° 39 Brasil: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación a la seguridad social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017	78
Cuadro N° 40 Brasil: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2017	79
Cuadro N° 41 Brasil: Afiliación, cantidad de mujeres cotizantes, brecha de género en la cantidad total y promedio y en el ingreso total declarado	80
Cuadro N° 42 Brasil: Mujeres que cotizan como asalariadas, total y promedio mensual y brecha de género en ingreso	82
Cuadro N° 43 Brasil: Composición de las mujeres asalariadas registradas según tramo de haber*, porcentaje en cada tramo y brecha de género en el ingreso	82
Cuadro N° 44 Brasil: Afiliación, cantidad de mujeres no asalariadas afiliadas, brecha de género en la cantidad total y promedio y en el ingreso total declarado	84
Cuadro N° 45 Brasil: Estimación de la Cobertura de la seguridad social para personas con empleo de 16 a 59 años. 2017	86

Cuadro N° 46 Brasil: Estimación de la cobertura de la seguridad social en las personas de 60 años y más. 2017	86
Cuadro N° 47 Brasil: Características de los hogares con adultos mayores	88
Cuadro N° 48 Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social	89
Cuadro N° 49 Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social en la zona urbana	90
Cuadro N° 50 Brasil: Percepción de ingresos de la Seguridad Social en la zona rural	91
Cuadro N° 51 Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión	92
Cuadro N° 52 Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión, zona rural	92
Cuadro N° 53 Brasil: Varones y mujeres en edad mayor, según situación laboral y percepción de jubilación o pensión ver edad en zona urbana	94
Cuadro N° 54 Brasil: Mujeres mayores, según fecundidad y percepción de jubilación o pensión de sobrevivencia	94
Cuadro N° 55 Brasil: Estimación de la cobertura de la seguridad social en las personas de 60 años y más. 2017	95
Cuadro N° 56 Brasil: Jubilaciones por tipo: cantidad de mujeres y porcentaje del total	96
Cuadro N° 57 Brasil: Jubiladas por edad cantidad y porcentaje según grupo de edad	98
Cuadro N° 58 Brasil: Cantidad de pensiones por muerte, mujeres y porcentaje del total	102
Cuadro N° 59 Brasil Pensionados por sobrevivencia, por sexo y grupo de edad. 2016	102
Cuadro N° 60 Brasil: Pensionados según relación vincular. 2016	103
Cuadro N° 61 Brasil: Beneficios asistenciales	103
Cuadro N° 62 Brasil. Estructura etaria de los beneficios asistenciales 2016	103
Cuadro N° 63 Chile: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017	104
Cuadro N° 64 Chile: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2017	106

Cuadro N° 65 Chile: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017	108
Cuadro N° 66 Chile: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2017	110
Cuadro N° 67 Chile: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación al sistema de pensiones, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017	114
Cuadro N° 68 Chile: Personas de 18 años y más según situación previsional y sexo. 2017	115
Cuadro N° 69 Chile: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de afiliación al sistema de pensiones y sexo. 2017	115
Cuadro N° 70 Chile: Afiliación y cotización. Total y porcentaje de mujeres según tipo de afiliación	116
Cuadro N° 71 Chile: Estimación de la cobertura de la cotización por tipo.	116
Cuadro N° 72 Chile: Cotizantes mujeres por grupo de edad y tramo de ingreso imponible y brecha de género. Junio 2018	117
Cuadro N° 73 Chile: Características de la población adulta mayor. Varones de 65 años y más mujeres de 60 años y más. 2017	120
Cuadro N° 74 Chile: Varones de 65 años y más y mujeres de 60 años y más percepción de jubilación o pensión	120
Cuadro N° 75 Chile: Situación ocupacional y percepción de jubilación o pensión. 2017	121
Cuadro N° 76 Chile: Mujeres de 60 años y más según situación previsional y cantidad de hijos. 2017	122
Cuadro N° 77 Chile: Percepción de jubilación o pensión. 2017	122
Cuadro N° 78 Chile: Beneficios promedios anuales de pensión básica solidaria y aporte previsional solidario. Cantidad y porcentaje de mujeres	124
Cuadro N° 79 Chile: Composición de las solicitudes del mes de Agosto 2018 por sexo y edad	124
Cuadro N° 80 Chile: Pensiones pagadas por tipo de pensión. Cantidad de casos.	125
Cuadro N° 81 Chile: Cantidad de pensiones por vejez edad y anticipada de mujeres y porcentaje del total según modalidad	126

Cuadro N° 82 Chile: Número y monto promedio, en UF, de pensiones pagadas en el mes por modalidad, según sexo del causante y tipo de pensión (al 31 de agosto de 2018)	127
Cuadro N° 83 Chile: Cantidad y monto promedio de las pensiones por sobrevivencia (en UF)	128
Cuadro N° 84 Monto promedio de las pensiones autofinanciadas en U.F. y monto promedio de las pensiones totales (autofinanciadas más Aporte Previsional Solidario) en U.F. de las pensiones por vejez pagadas en el mes, según años cotizados y sexo en retiro programado	130
Cuadro N° 85 Ecuador: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2018	134
Cuadro N° 86 Ecuador: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2018	136
Cuadro N° 87 Ecuador: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2018	138
Cuadro N° 88 Ecuador: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2018	140
Cuadro N° 89 Ecuador: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación a la Seguridad Social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2018	141
Cuadro N° 90 Ecuador: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2018	142
Cuadro N° 91 Ecuador: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2018	143
Cuadro N° 92 Ecuador: Evolución del número de personas afiliadas por tipo	143
Cuadro N° 93 Ecuador: Afiliadas mujeres según régimen, composición porcentual y brecha de género. 2016	144
Cuadro N° 94 Ecuador: Base de aportación por sexo. 2016	145
Cuadro N° 95 Ecuador: Afiliados/as activas al Seguro General Obligatorio por relación de dependencia. 2015	146
Cuadro N° 96 Ecuador: Características de los hogares con adultos mayores. 2018	146

Cuadro N° 97 Ecuador: Varones y mujeres de 60 años y más según situación laboral y percepción de jubilación o pensión. 2018	148
Cuadro N° 98 Ecuador: Cantidad de pensionistas	148
Cuadro N° 99 Ecuador: Beneficio Promedio por sexo de los/as pensionistas del Seguro de Vejez Invalidez y Muerte. 2016	150
Cuadro N° 100 Ecuador: Composición de los/as pensionistas del Seguro de Vejez Invalidez y Muerte. 2016	150
Cuadro N° 101 Ecuador: Pensionistas del Seguro Campesino por sexo. 2016	151
Cuadro N° 102 España: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017	152
Cuadro N° 103 España: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2017	154
Cuadro N° 104 España: Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017	156
Cuadro N° 105 España: Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas. 2017	158
Cuadro N° 106 España: Duración de la vida laboral (en años) por sexo. 2000 / 2015	159
Cuadro N° 107 España: Ganancia por hora y ganancia media anual: brecha de género (porcentaje del ingreso de la mujer con relación al varón), Años 2010 / 2016	160
Cuadro N° 108 España: Composición de la ganancia respecto al Salario Mínimo interprofesional según duración de la jornada, brecha salarial por hora según grupos de edad y porcentaje de asalariadas dentro del grupo de ganancias bajas.	161
Cuadro N°109 España: Personas con empleo e ingreso mayores de 18 años según afiliación a la seguridad social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017	162
Cuadro N° 110 España: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y sexo. 2017	162
Cuadro N° 111 España: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de aportante a la Seguridad Social y sexo. 2017	163

Cuadro N° 112 España: Trabajadores/as con afiliación en alta laboral, según sexo y edad. 2007 / 2018	163
Cuadro N° 113 España: Trabajadores/as con afiliación en alta laboral, según sexo y régimen. 2007 / 2010	165
Cuadro N° 114 España: cantidad de contratos registrados por mujeres y porcentaje del total, según la duración de la jornada. 2000 / 2017	166
Cuadro N° 115 España: Características de la población adulta mayor. Varones y mujeres de 65 años y más. 2017	166
Cuadro N° 116 España: Varones y mujeres de 65 y más, percepción de jubilación o pensión	168
Cuadro N° 117 España: Situación ocupacional y percepción de jubilación o pensión. 2017	168
Cuadro N° 118 Uruguay: Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso. Mujeres y brecha de género. 2017	170
Cuadro N° 119 Altas anuales de Seguro por Desempleo por sexo	171
Cuadro N° 120 Uruguay Indicadores de participación en el mercado de trabajo y percepción de ingreso de 25 a 54 años. Mujeres y brecha de género. 2017	172
Cuadro N° 121 Uruguay Composición del empleo según sexo y brecha de género en el ingreso laboral. 2017	174
Cuadro N° 122 Uruguay Características de la ocupación de la mujer según variables seleccionadas 2017	176
Cuadro N° 123 Uruguay: Estimación de la cobertura de la población económicamente activa. 2004 / 2016	177
Cuadro N° 124 Uruguay: Puestos cotizantes ocupados por mujeres y relación de género. Total y sectores seleccionados	178
Cuadro N° 125 Uruguay: Composición de la afiliación de la AFAP (2017) y total BPS (2018) por sexo y grupo de edad	181
Cuadro N° 126 Uruguay: Brecha de género en los puestos cotizantes y evolución del total de puestos varones y mujeres	181
Cuadro N° 127 Uruguay: Personas mayores de 18 años con empleo e ingreso según afiliación a la Seguridad Social, e ingreso promedio por la ocupación según rangos horarios de ocupación. 2017	182

Cuadro N° 128 Uruguay: Remuneración promedio de puestos cotizantes de mujeres y brecha de género tota, actividad privada y actividad privada dependientes. En valores constantes	182
Cuadro N° 129 Uruguay: Composición de los puestos cotizantes dependientes por tramos de BPC y brecha de género	183
Cuadro N° 130 Uruguay: Las características de los hogares con personas adultas mayores. 2017	184
Cuadro N° 131 Uruguay: Varones y mujeres de 60 años y más según situación laboral y percepción de jubilación o pensión. 2017	184
Cuadro N° 132 Estado Plurinacional de Bolivia: Mujeres de 25 a 50 años con empleo, según afiliación al Sistema Integral de Pensiones, cantidad de hijos y según rangos horarios de ocupación	217
Cuadro N° 133 Estado Plurinacional de Bolivia: Personas de 18 años y más según tramo de edad, situación previsional, afiliación al Sistema Integral de Pensiones y sexo. 2017	218
Cuadro N° 134 Estado Plurinacional de Bolivia: Mujeres de 25 a 54 años y más según situación previsional y afiliación al Sistema Integral de Pensiones y tenencia de hijos o hijas. 2017	219
Cuadro N° 135 Estado Plurinacional de Bolivia: Porcentaje de población de 25 a 50 años que está afiliada al Sistema Integral de Pensiones entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017	220
Cuadro N° 136 Brasil Mujeres de 25 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación	221
Cuadro N° 137 Brasil: Mujeres de 25 a 54 años y más según situación previsional y afiliación a la seguridad social y tenencia de hijos o hijas. 2017	221
Cuadro N° 138 Brasil: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la seguridad social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo	222
Cuadro N° 139 Chile: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación al sistema de pensiones cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación. 2017	223
Cuadro N° 140 Chile: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y presencia de niños/as menores de 7 años en el hogar. 2017	224

Cuadro N° 141 Chile: Porcentaje de población de 25 a 54 años que cotiza al sistema de pensiones entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017	224
Cuadro N° 142 Ecuador: Mujeres de 18 a 59 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social según variables seleccionadas por rangos horarios de ocupación. 2018	226
Cuadro N° 143 Ecuador: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y presencia de niños/as menores de 7 años en el hogar. 2018	227
Cuadro N° 144 Ecuador: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población, según variables seleccionadas por sexo. 2018	228
Cuadro N° 145 España: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos según rangos horarios de ocupación. 2017	229
Cuadro N° 146 España: Mujeres de 25 a 54 años según situación previsional y cantidad de hijos. 2017	230
Cuadro N° 147 España: Porcentaje de población de 25 a 54 años que cotiza a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017	230
Cuadro N° 148 España: Mujeres perceptoras de jubilaciones y pensiones, por rangos etarios y cantidad de hijos. 2017 (en porcentajes)	231
Cuadro N° 149 Uruguay: Mujeres de 24 a 54 años con empleo según afiliación a la Seguridad Social cantidad de hijos, según rangos horarios de ocupación. 2017	232
Cuadro N° 150 Uruguay: Personas de 18 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social, por sexo. 2017	232
Cuadro N° 151 Uruguay: Personas de 18 años y más con empleo según tipo de afiliación a la Seguridad Social. 2017	233
Cuadro N° 152 Uruguay: Mujeres de 24 a 54 años y más según situación previsional y afiliación a la Seguridad Social y tenencia de hijos o hijas. 2017	233
Cuadro N° 153 Uruguay: Porcentaje de población de 25 a 54 años que está afiliada a la Seguridad Social entre quienes tienen empleo y el total de población según variables seleccionadas por sexo. 2017	234
Cuadro N° 154 Uruguay: Mujeres de 60 años y más según situación previsional y cantidad de hijos. 2017	235

Cuadro N° 155 Estado Plurinacional de Bolivia: Proporción de mujeres perceptoras de la pensión solidaria, según aportes adicionados (por hijo o hija) y total de mujeres. 2018	236
Cuadro N° 156 Brasil: Cantidad de beneficios otorgados a mujeres por tipo de jubilación y ámbito.	238
Cuadro N° 157 Brasil: Beneficios concedidos en la jubilación por tiempo de contribución por sexo y grupo de edad	242
Cuadro N° 158 Brasil: Número de años de contribución por tipo de jubilación. Urbano. 2014	242
Cuadro N° 159 Brasil: Beneficios concedidos en jubilación por tiempo de contribución y total. Mayo 2018	244
Cuadro N° 160 Chile: Número de solicitudes efectuadas en el mes octubre 2018	246
Cuadro N° 161 Chile: PBS-beneficiarios pagados en el mes según sexo del beneficiario/a	246
Cuadro N° 162 Chile: APS-beneficiarios pagados en el mes según sexo del beneficiario/a	247
Cuadro N° 163 Chile: Número de concesiones de Bono por Hijo, según tipo de pago y mes. Agosto 2009 a octubre 2018	248
Cuadro N° 164 Chile: Número de concesiones de Bono por Hijo en PBS y APS y cantidad de pensiones solidarias concedidas a mujeres	248
Cuadro N° 165 Chile: Monto y cobertura de Bono por hijo. 2016	248
Cuadro N° 166 Chile: número de beneficios y montos totales (m\$) pagados en el mes	250
Cuadro N° 167 Chile: Incidencia del Bono por Hijo	250
Cuadro N° 168 Número y monto de traspasos de fondos previsionales en pesos por compensación económica en caso de divorcio o nulidad, según sexo del cónyuge compensado	251
Cuadro N° 169 Ecuador: Afiliación al régimen de trabajo no remunerado según sexo y grupo de edad. 2016.	254
Cuadro N° 170 Ecuador: Distribución de las personas potencialmente afiliadas al régimen de trabajo no remunerado según nivel socioeconómico	254
Cuadro N° 171 Mujeres afiliadas al régimen de trabajo no remunerado por edad. 2016	255

Cuadro N° 172 Mujeres según condición de aportantes, condición de actividad y pobreza monetaria del hogar. 2018	256
Cuadro N° 173 España: Porcentaje de jubilaciones en el mínimo, según régimen, por sexo	257
Cuadro N° 174 España: Altas anuales en jubilación, todos los regímenes, por sexo	258
Cuadro N° 175 España: Composición porcentual de las altas de jubilación por modalidad y sexo	259
Cuadro N° 176 España: Porcentaje de mujeres en las altas jubilatorias y brecha de género en el haber medio	260
Cuadro N° 177 España, Mujeres de 15 a 55 años según número de hijos/as nacidos/as vivas. 2018	260
Cuadro N° 178 España: Estimaciones de la evolución del número de pensiones con CDM	261
Cuadro N° 179 España: Pensiones en vigor que perciben el CDM. Datos al 31 de diciembre de 2017	262
Cuadro N° 180 España: Pensionistas mujeres según percepción del CDM. 2016	262
Cuadro N° 181 Uruguay: Altas de jubilación de mujeres total y sin reforma de la ley 16713 y 18395	265
Cuadro N° 182 Uruguay: Altas jubilatorias totales, por ley 18385 y altas anuales con cómputo por hijo	266
Cuadro N° 183 Uruguay: Altas por cómputo por hijo/a según causal	266

Listado de gráficos

Gráfico N° 1 Estado Plurinacional de Bolivia: Pensiones de vejez por tipo. Junio 2017	68
Gráfico N° 2 Chile Sistema de Capitalización Individual. Número de afiliados/as según tramos de densidad de cotizaciones. Junio 2018	118
Gráfico N° 3 Chile: Monto promedio y cantidad de casos de pensión por vejez. Agosto 2016	129
Gráfico N° 4 Chile: Monto promedio de las pensiones de vejez y edad por sexo. Julio 2008	132
Gráfico N° 5 Chile: Sistema antiguo : Promedio de pensión.	133
Gráfico N° 6 Ecuador: Entradas Netas al sistema de Seguridad Social 2010 / 2016	145
Gráfico N° 7 Uruguay: Estructura de los puestos cotizantes por caja de afiliación	180
Gráfico N° 8 Brasil: Edad media de jubilación según sexo y edad	238
Gráfico N° 9 Chile: Cantidad de Bonos por Hijo. 2018	247
Gráfico N° 10 Ecuador: Estimación de la población que realiza trabajo no remunerado	253
Gráfico N° 11 Ecuador: Estimación de la evolución de la cobertura del régimen de trabajo no remunerado	253
Gráfico N° 12 España: Complemento recibido según número de hijos	263
Gráfico N° 13 España: Complemento recibido según sexo y nivel de estudio alcanzado	263
Gráfico N° 14 España: Complemento por tipo de régimen	264
Gráfico N° 15 Uruguay Porcentaje de altas femeninas que computan hijos/as según deciles de monto jubilatorio. 2015	267
Gráfico N° 16 Uruguay: Impacto del cómputo por hijo/a por decil de monto jubilatorio. 2015	267
Gráfico N° 17 Uruguay: Variación de montos jubilatorios en términos reales	268



Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Secretaría General
C/Velázquez 105. 1ª planta
28006 Madrid · España
sec.general@oiss.org
www.oiss.org