



El sistema de pensions eixampla la bretxa de gènere

Juny 2018



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**

Introducció

A Catalunya la meitat de les persones beneficiàries de prestacions contributives són dones, però homes i dones no cobren les mateixes prestacions. Les dones pensionistes a Catalunya perceben de mitjana unes pensions que són un 40% inferiors a les que perceben els homes, bretxa que s'expressa despietadament en el cas de les pensions més baixes i que no arriben a les quanties mínimes de pensió.

El retard en la incorporació al mercat laboral, els salaris més baixos, les dificultats més grans per progressar en les carreres professionals, la temporalitat, la rotació, la parcialitat més elevada i les interrupcions en les carreres de cotització, són barreres que han d'afrontar més habitualment les dones. I el sistema de pensions aprofundeix en aquests factors de discriminació de gènere i genera una nova discriminació en l'accés a unes pensions, tant pel que fa al tipus com a les quanties mitjanes de les seves prestacions.

Les desigualtats i discriminacions laborals que viuen les dones al llarg de tota la seva carrera professional repercuteixen negativament sobre les pensions de les dones, i es reproduïx així una bretxa de gènere en el sistema de pensions. Aquesta gran diferència econòmica en el nostre sistema contributiu de la Seguretat Social es deu principalment a la fórmula de càlcul de les pensions, basada en les cotitzacions i en els anys de vida laboral, que perjudica severament les dones pel fet de tenir carreres de cotització més breus, amb més interrupcions i perquè són les principals receptores de la contractació a temps parcial.

És en aquest sentit que des de la UGT de Catalunya considerem que és primordial donar a conèixer la situació actual del nostre sistema de Seguretat Social quant als diferents tipus de pensions que homes i dones reben i quanties, amb la finalitat d'analitzar les diferents bretxes de gènere que es produeixen i exigir que s'adoptin mesures oportunes per corregir-les.

Pensionistes i pensions

A Catalunya, gairebé hi ha el mateix nombre de dones pensionistes del nivell contributiu de la Seguretat Social que d'homes, però si observem el nombre total de pensions veurem que les dones disposen del 55% del total de pensions. Això es deu sobretot al fet que hi ha més vídues que vidus i que aquesta pensió es pot compatibilitzar amb altres pensions. Així i tot, en general la pensió mitjana de les dones és un 39,4% inferior a la dels homes.

	Pensionistes	Pensions	Pensió mitjana
Homes	740.280	770.226	1.243,05 €
Dones	769.218	941.072	752,97 €

Font: UGT de Catalunya, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Com hem vist al quadre anterior, la pensió mitjana de les dones amb prou feines supera els 750 euros, mentre que la dels homes gairebé arriba als 1.250 euros, una desigualtat econòmica de quasi 500 euros mensuals que en un any ens transformen en 7.000 euros. Però les desigualtats econòmiques varien en funció del tipus i quantia de pensió. Al quadre següent podem veure que la **bretxa més gran que suporten les dones en el sistema de Seguretat Social correspon a la pensió de jubilació: de mitjana, les dones tenen una pensió de jubilació un 40,2% inferior que els homes**. Per contra, les dones amb pensió de viduïtat tenen una pensió un 39,4% superior que els homes, però no obviem que la major part dels homes vidus compatibilitzen aquesta prestació amb rendes del treball o amb una altra pensió. Això sí, les quanties d'una pensió i l'altra no són les mateixes, **la pensió mitjana de jubilació per als homes (1.340,52 euros) dobla la pensió mitjana de viduïtat de les dones (681,55 euros)**.

Pensions mitjanes a Catalunya						
	Homes	Dones	Total	Bretxa D/H	Diferència D/H	
					Mensual	Anual
Incapacitat permanent	1.125,01	900,76	1.029,07	-19,9%	-224,25	-3.139,50
Jubilació	1.340,52	801,69	1.101,92	-40,2%	-538,83	-7.543,62
Viduïtat	488,96	681,55	664,31	39,4%	192,59	2.696,26
Orfandat	384,18	381,76	383,01	-0,6%	-2,42	-33,88
Favor familiar	582,46	577,50	578,81	-0,9%	-4,96	-69,44
Totes les pensions	1.243,05	752,97	973,54	-39,4%	-490,08	-6.861,12

Font: UGT de Catalunya, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

O sigui, una vídua de mitjana té a l'any uns ingressos 9.225 euros inferiors als d'un home jubilat. I ho diem així perquè mentre la majoria de perceptors de prestacions de jubilació —de quanties més elevades— són homes, la majoria de perceptores de les prestacions de viduïtat són dones. A més, aquest tipus de prestacions són més baixes perquè, de manera general, només constitueixen el 52% de les que serien les pensions de jubilació dels seus cònjuges i, bàsicament, aquesta és també la raó per la qual la pensió de viduïtat dels homes és inferior a la de les dones.

Distribució de les persones pensionistes a Catalunya per tipus de pensió principal

	Homes		Dones		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Incapacitat permanent	94.282	12,7%	66.910	8,7%	161.193	10,7%
Jubilació	611.429	82,6%	453.276	58,9%	1.064.716	70,5%
Viduïtat	9.956	1,3%	226.329	29,4%	236.287	15,7%
Orfandat	24.247	3,3%	21.777	2,8%	46.035	3,0%
Favor familiar	366	0,0%	926	0,1%	1.292	0,1%
Totes les pensions	740.280	100,0%	769.218	100,0%	1.509.523	100,0%

Font: UGT de Catalunya, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Aquestes xifres també constaten que el 96% de pensionistes de viduïtat són dones, dones que de mitjana sobreviuen amb una pensió de 681 euros mensuals, per sota del llindar de la pobresa (718,2 euros). A més, també podem observar que les bretxes de gènere s'eixamplen amb l'edat. Les dones de més edat subsisteixen amb unes pensions molt minses: una dona pensionista de 85 i més anys de mitjana té una pensió de 589 euros mensuals, 405 euros per sota de la pensió mitjana d'una dona pensionista d'entre 55 i 64 anys.

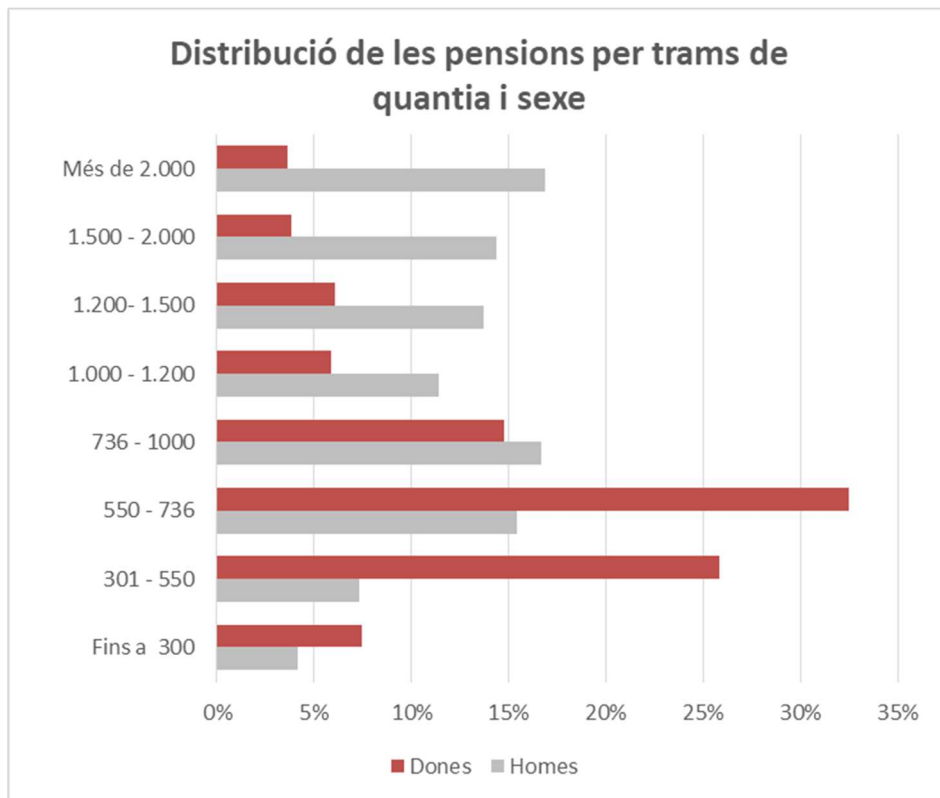
Pensions mitjanes de les principals prestacions i bretxes en funció de l'edat

	Pensió mitjana total			Pensió mitjana de jubilació			Pensió mitjana de viduïtat		
	Homes	Dones	Bretxa D/H	Homes	Dones	Bretxa D/H	Homes	Dones	Bretxa D/H
< 25 anys	317,71	319,17	0,5%				531,12	664,79	25,2%
25 - 54 anys	928,84	820,49	-11,7%	2.326,64	2.095,64	-9,9%	672,19	767,78	14,2%
55 - 64 anys	1.360,38	994,19	-26,9%	1.654,40	1.377,53	-16,7%	623,39	770,13	23,5%
65 - 74 anys	1.416,12	874,97	-38,2%	1.444,49	922,71	-36,1%	520,69	735,96	41,3%
75 - 84 anys	1.186,24	661,93	-44,2%	1.223,38	649,69	-46,9%	426,93	678,25	58,9%
85 i més	969,79	589,26	-39,2%	1.040,28	569,66	-45,2%	379,04	612,04	61,5%

Font: UGT de Catalunya, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

La bretxa de gènere de pensions s'expressa sense pietat en el cas de les pensions més baixes i que no arriben a les quanties mínimes de pensió. **El 26,7% de les dones pensionistes perceben pensions que no arriben a la pensió mínima i necessiten ser complementades, quan en el cas dels homes aquest percentatge és del 10,2%.** En total són 205.317 dones, que representen el 73% del total de les pensions amb complements a mínim.

Una altra dada que confirma aquesta desigualtat de gènere en el sistema de pensions és la presència majoritària de les dones en els trams més baixos de les pensions: una de cada tres dones reben pensions d'un màxim de 550 euros i només el 20% superen els 1.000 euros de pensió.



Font: UGT de Catalunya, a partir de dades de l'INSS

El sistema de pensions eixampla la bretxa de gènere

Acabem de veure que la meitat de les persones beneficiàries de prestacions contributives de la Seguretat Social són dones, però que homes i dones no tenen pensions amb quanties similars. A Catalunya la bretxa de pensions arriba al 40%.

Aquesta desigualtat es deu principalment a la bretxa salarial, que a Catalunya se situa al 23,4%. Una bretxa que s'eixampla quan es deixa de percebre un salari i es passa a rebre una pensió. I és que **la fórmula per calcular les pensions, basada en les cotitzacions i en els anys de vida laboral, perjudica severament les dones** perquè són les que:

- tenen carreres de cotitzacions més breus i amb més interrupcions,
- han accedit amb més proporció a feines a temps parcial,
- tenen salaris més baixos.

Aquest sistema castiga les dones fent-les a elles responsables de les seves cotitzacions més baixes i durant menys anys, quan hauríem de responsabilitzar també les insuficiències del nostre model de protecció social, que no ha donat facilitats a les necessitats de conciliació de les famílies, i a les conjuntures del mercat laboral, que no han permès a les dones desenvolupar plenament les seves carreres laborals. Les conseqüències són molt clares:

- Les dones pensionistes pateixen una bretxa de gènere superior a la que es produeix durant la seva vida laboral, perquè a més dels salaris, en la bretxa també hi influeixen els anys cotitzats i el tipus de jornada laboral.
- Les dones tenen un risc superior de trobar-se en situació de pobresa, especialment les dones de més edat.

Les darreres reformes efectuades al sistema de la Seguretat Social no han tingut en compte la perspectiva de gènere i han accentuat les desigualtats entre homes i dones.

Aquestes reformes han tingut un únic objectiu, reduir el dèficit públic, i en aquest sentit s'han dirigit les reformes que s'han realitzat al sistema públic de pensions.

Davant els dubtes que darrerament han planejat sobre la viabilitat econòmica del sistema de la Seguretat Social, s'han introduït mesures amb una clara intenció de reduir el cost econòmic de les pensions:

- **Retardant l'edat de jubilació dels 65 a 67 anys.** Amb 65 anys només podran accedir-hi les persones que tinguin carreres llargues de cotització, 38 anys i mig cotitzats, cosa que perjudica més les dones, que hauran d'esperar-se als 67.
- **Ampliant el període per al càlcul de la base reguladora de la pensió dels 15 als últims 25 anys de cotització.** De nou, les dones hi surten perjudicades, ja que es penalitzaran més les carreres curtes i discontinües de cotització.
- **Augmentant a 37 els anys de cotització per poder obtenir el 100% de la base reguladora.** Les dones tenen més interrupcions laborals i, per tant, arriben a l'edat ordinària de jubilació amb menys anys cotitzats.
- **Canviant la fórmula dels complements a mínims de pensió,** majoritaris entre les dones. Amb el canvi normatiu es limita el complement a la quantia de la pensió no contributiva. Així, es perjudica les dones de pensions més baixes, per ser les que més necessiten cobrar aquest complement i per tenir les bases reguladores més baixes.
- **Restringint l'accés a la jubilació anticipada i parcial,** mesura que perjudica les carreres de cotització més curtes.
- **Reformant la integració de les llacunes de cotització,** amb bases de menor quantia, fet que perjudica doblement les persones amb més buits de cotització.
- Tot i millorar l'accés a la pensió a les persones treballadores a temps parcial, el **canvi de la fórmula del càlcul de la base reguladora de les pensions procedents de feines a temps parcial** redueix la quantia de les pensions generades.
- **Reformant el subsidi per a més grans de 52 anys,** que va passar a ser per a més grans de 55 anys i es va restringir l'accés a aquesta prestació passant a tenir en compte les rendes de la unitat familiar, cosa que va castigar més les dones que en major nombre que els homes potencials a rebre aquesta pensió tenien parelles amb ingressos que podien sobrepassar amb més probabilitat els llindars econòmics. A més d'impedir que les dones obtinguin uns ingressos, aquesta reforma també les impedeix a cotitzar mentre es cobra el subsidi.

Ens han intentat convèncer que aquest sistema sí que té en compte la visió de gènere però en realitat perjudica amb més intensitat les dones. Així, han introduït algunes petites però insuficients millores que intenten atacar la bretxa de gènere:

- La consideració de períodes cotitzats dedicats a la cura de fills/es i/o altres familiars en situació de dependència, tant en la reducció de jornada com en

l'excedència. Es tracta de períodes reduïts que només acaben relegant la dona a les tasques de l'esfera familiar.

- L'aplicació del coeficient de parcialitat en els casos de feines a temps parcial (amb menys cotitzacions es pot accedir a la pensió) però, en general, el resultat és una pensió més baixa que amb la fórmula anterior.
- L'increment de les pensions de les dones amb dos fills o més amb el complement de maternitat. Però és una mesura que exclou moltes dones, ja que no té caràcter retroactiu, i no s'aplica a les dones que només tenen un fill.

És per tot plegat que **des de la UGT de Catalunya denunciem que el nostre sistema de Seguretat Social necessita ampliar la visió de gènere.**

Des de la UGT de Catalunya volem que tots ens fem conscients que les desigualtats de gènere es reproduïxen més severament en el sistema de pensions i reclamem solucions per a aquelles persones que han tingut una vida laboral més curta, més intermitent, per a les que han estat expulsades del mercat laboral en edats avançades, i no penalitzar les persones pensant que els períodes de no cotització es deuen només a la seva pròpia voluntat, sinó que també hauran influït les conjuntures del mercat de treball i les insuficiències del nostre model de protecció social que encara no considera com a cotitzat suficients períodes vitals com la formació o la cura de fills i persones dependents.

I més concretament, la UGT de Catalunya reclamem:

- **Donar perspectiva de gènere a qualsevol reforma que es produeixi en el sistema de pensions.** Així, si es considera l'elevació del període de càlcul de la pensió, com està plantejant el govern central, cal analitzar com pot perjudicar les dones perquè tenen més llacunes de cotització.
- Complir la Llei 27/2011 i **no posposar més anys l'elevació al 60% la base de càlcul de les pensions de viduïtat** per a les persones de 65 anys i més que no perceben cap altra pensió. Aquest any es donarà el primer i tardà pas incrementant aquest percentatge fins al 56%. Hem de denunciar que aquesta demora ha anat en contra de les pensions més baixes de les dones.
- **Modificar el càlcul de les pensions de jubilació dels treballadors a temps parcial**, eliminant el coeficient de parcialitat i computant els dies que es treballin per setmanes completes.

- Adoptar les recomanacions de la Resolució del Parlament Europeu, del 23 de juny de l'any anterior, per **corregir la bretxa salarial i en matèria de pensions entre dones i homes**. En aquest sentit, aprovar una Llei d'igualtat salarial que vigili per l'aplicació del principi de no discriminació i igualtat en el mercat de treball i en l'accés al treball.
- **Augmentar la inversió pública en els serveis de cura de nens i persones grans**. La manca d'aquests serveis provoca que les dones assumeixin més la càrrega de treball no remunerat.
- Facilitar **més polítiques i mesures de conciliació** que permetin la compatibilització de l'atenció dels fills i familiars dependents amb el treball remunerat.
- **Corregir la precarietat del nostre mercat de treball** i activar mesures per a la creació d'ocupació estable i de qualitat.
- **Tendir cap a una igualtat efectiva i real entre dones i homes i no caure en la trampa de només aportar mecanismes de compensació a les dones** per la seva dedicació més gran a l'atenció familiar, com el complement de maternitat o amb el reconeixement de períodes cotitzats per excedències o reduccions de jornada que en la seva majoria tan sols assumeixen les dones. Aquests mecanismes suavitzen una mica les desigualtats que les dones patiran en el moment d'accedir a una pensió, però no eliminen la bretxa de gènere.