



2016/2061(INI)

28.9.2016

PROYECTO DE INFORME

sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones
(2016/2061(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Constance Le Grip

Ponente de opinión (*): Tania González Peñas, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

(*) Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 54 del Reglamento

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	9

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 8, 151, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular sus disposiciones relativas a los derechos sociales y a la igualdad entre hombres y mujeres,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
- Vista la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social,
- Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,
- Vista la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro,
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición),
- Vista la Hoja de ruta de la Comisión, de agosto 2015, titulada «Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras»,
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 3 de diciembre de 2015, titulado «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» («Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019») (SWD(2015)0278),
- Vista su Resolución, de 13 de septiembre de 2011, sobre la situación de las mujeres que se acercan a la edad de jubilación¹,
- Vista su Resolución, de 25 de octubre de 2011, sobre la situación de las madres solteras²,

¹ DO C 51 E de 22.2.2013, p. 9.

² DO C 131 E de 8.5.2013, p. 60.

- Vista su Resolución, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor¹,
 - Vista su Resolución, de 12 de marzo de 2013, sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer²,
 - Vista su Resolución, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013³,
 - Vista su Resolución, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁴,
 - Vista su Resolución, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional⁵,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 19 de junio de 2015, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones,
 - Vista la declaración del Trío de Presidencias, compuesto por los Países Bajos, Eslovaquia y Malta, de 7 de diciembre de 2015, sobre la igualdad de género,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A8-0000/2016),
- A. Considerando que, en 2012, en la UE-28, la brecha de género en materia de pensiones («*gender gap in pensions*», que puede definirse como la diferencia entre la retribución media percibida (antes de impuestos) por las mujeres en concepto de pensión de jubilación y la percibida por los hombres) ascendía al 38 % para el grupo de edad de 65 años y más;
 - B. Considerando que las mujeres tienen una cobertura más baja que los hombres en materia de pensiones de jubilación y que están excesivamente representadas en las categorías de pensionistas más pobres y poco representadas en los grupos más ricos;
 - C. Considerando que en la UE-28 una de cada cuatro personas depende de su pensión como principal fuente de ingresos, y que el considerable aumento del número de personas que ha alcanzado la edad de jubilación, debido al aumento de la esperanza de vida y al envejecimiento general de la población, conducirá a la duplicación de esta categoría de aquí a 2060;

¹ DO C 264 E de 13.9.2013, p. 75.

² Textos Aprobados, P7_TA(2013)0073.

³ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0050.

⁴ Textos aprobados, P8_TA(2015)0351.

⁵ Textos aprobados, P8_TA(2016)0338.

- D. Considerando que el objetivo de las políticas en materia de pensiones consiste en garantizar a cada ciudadano europeo, a través del sistema de pensiones, un nivel de retribución digno que le permita protegerse del riesgo de exclusión social;
- E. Considerando que la brecha en materia de pensiones tiende a engendrar un riesgo más para las mujeres desde el punto de vista de su vulnerabilidad y dependencia económicas;
- F. Considerando que, debido a su mayor esperanza de vida, por término medio y para toda su jubilación, las mujeres pueden necesitar más capital que los hombres;
- G. Considerando que la falta de datos comparables, completos, fiables y periódicamente actualizados que permitan evaluar el alcance de la brecha en materia de pensiones y la ponderación de los factores que contribuyen al fenómeno arrojan una incertidumbre sobre los medios más eficaces para luchar contra esta brecha;
- H. Considerando que esta brecha es más elevada en la categoría de 65 a 74 años (más del 40 % y superior a la media de la categoría de personas de más de 65 años debido, en particular, a la transferencia de derechos, como los de viudedad, que se efectúa en algunos Estados miembros;
- I. Considerando que en 2012 la media de la brecha en materia de pensiones en la Unión escondía grandes disparidades entre los Estados miembros;
- J. Considerando que esta brecha, basada en una realidad multifactorial, es el indicador de desequilibrios entre los hombres y las mujeres en sus trayectorias profesionales y familiares, sus capacidades contributivas, sus respectivas posiciones en la estructura familiar y las modalidades de cálculo de las retribuciones tal como están establecidas en el marco del sistema de pensiones;
- K. Considerando que, como suma de los desequilibrios y desigualdades entre hombres y mujeres afrontados a lo largo de toda su trayectoria profesional, el efecto revelador de la brecha en materia de pensiones puede estar sesgado por la existencia de mecanismos correctores;
- L. Considerando que, en un momento dado, esta brecha refleja las condiciones que rigen la sociedad y el mercado laboral durante un período de varias décadas; que estas circunstancias están sujetas a cambios, a veces importantes, que repercutirán en las necesidades de las distintas generaciones de mujeres pensionistas;
- M. Considerando que la brecha en materia de pensiones presenta características diferentes según la situación social, civil o familiar de las pensionistas de que se trate; que, en este contexto, un enfoque unitario no conduce necesariamente a los mejores resultados;
- N. Considerando que la brecha en materia de pensiones parece positivamente correlacionada con el número de hijos criados a lo largo de la vida; que, desde este punto de vista, las desigualdades sufridas por las madres solteras pueden ampliarse en el momento de su jubilación;

- O. Considerando que las modalidades denominadas clásicas de organización del trabajo no permiten a una pareja de trabajadores que desee ejercer su actividad profesional a tiempo completo combinar armoniosamente la vida familiar y profesional;
- P. Considerando que, a pesar de los esfuerzos realizados para solventar esta situación, el índice de integración de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo inferior a los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como al de los hombres;
- Q. Considerando que las mujeres se ven más obligadas que los hombres a interrumpir sus carreras y a trabajar más frecuentemente a tiempo parcial, ya que la responsabilidad de dispensar cuidados en el hogar recae de forma desproporcionada sobre ellas;
- R. Considerando que la duración de la carrera tiene un efecto directo sobre la brecha en materia de pensiones de jubilación, que la duración media de la carrera de las mujeres es más de 10 años inferior a la de los hombres, y que las mujeres cuya carrera tiene una duración inferior a 14 años son víctimas de una brecha en materia de pensiones de jubilación dos veces mayor (64 %) que la que sufren las mujeres cuya carrera ha sido más larga (32 %);
- S. Considerando que en la Unión sigue existiendo una brecha de género en materia de salarios, que en 2014 ascendía al 16,3 %, debido en particular a fenómenos de discriminación y segregación, que conllevan una excesiva representación de las mujeres en sectores en los que el nivel de retribución es menor que en otros, dominados principalmente por hombres;
- T. Considerando que el refuerzo del vínculo entre contribución y remuneración, junto con la mayor importancia del segundo y tercer pilar en la organización de los sistemas de pensiones, tiende a transferir a actores privados el riesgo de aparición, en la brecha en materia de pensiones, de factores específicos relacionados con el género;
- U. Considerando que la organización de los sistemas de pensiones es responsabilidad exclusiva de los Estados miembros; que, no obstante, la Unión dispone de competencias para apoyar la actuación de los Estados miembros;

Observaciones generales

1. Pide a la Comisión que, en estrecha cooperación con los Estados miembros, elabore una estrategia para poner fin a la brecha de género en materia de pensiones en la Unión Europea («la estrategia»);
2. Considera que la estrategia no debe limitarse únicamente a corregir las consecuencias de esta brecha, en particular en el caso de las personas más vulnerables, sino que también ha de abordar sus causas profundas;
3. Hace hincapié en el carácter multiforme del enfoque necesario para llevar a buen puerto la estrategia, la cual debe ejercer su efecto sobre las desigualdades, tanto las existentes entre hombres y mujeres en materia de capacidad contributiva y carrera profesional como las derivadas de la organización de los sistemas de pensiones;

4. Destaca que la estrategia debe respetar el reparto de competencias entre la Unión y sus Estados miembros en aplicación del principio de subsidiaridad;

Mediciones y sensibilización para combatir más eficazmente la brecha en materia de pensiones

5. Pide a la Comisión que establezca, en colaboración con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), indicadores fiables que permitan distinguir los distintos factores que favorecen la aparición de la brecha en materia de pensiones y garantizar la continuidad del seguimiento del fenómeno y de cómo evoluciona;
6. Anima a los Estados miembros a impulsar la lucha contra esta brecha en el marco de sus políticas sociales sensibilizando a los correspondientes agentes decisorios competentes y estableciendo programas que tengan por objeto que las mujeres estén mejor informadas sobre las consecuencias del fenómeno y dispongan de herramientas con las que puedan diseñar estrategias de financiación de sus planes de jubilación que sean duraderas y sostenibles y se adapten a sus necesidades específicas;

Reducción de las desigualdades en materia de capacidad contributiva

7. Pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que velen por la correcta aplicación de las normativas europeas contra la discriminación de género, las cuales pueden garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de capacidad contributiva al sistema de pensiones;
8. Condena enérgicamente la brecha de género en materia de salarios, que guarda relación con los problemas de discriminación, y reitera su llamamiento a favor de una revisión de la Directiva 2006/54/CE al objeto de conseguir una mayor igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que respecta al empleo y la remuneración;
9. Apoya la lucha contra la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral fomentando que las mujeres opten por profesiones y carreras en los sectores con potencial en materia de innovación y crecimiento, hoy dominados principalmente por los hombres debido a pertinaces estereotipos;
10. Reitera, en vista del traspaso cada vez mayor de la responsabilidad de los sistemas de pensiones a planes de financiación personal, la importancia que reviste garantizar la no discriminación en el acceso a los servicios financieros incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE;

Reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de carrera profesional

11. Solicita a la Comisión que lleve rápidamente a la práctica las obligaciones asumidas tanto en la Hoja de ruta como en el Compromiso estratégico, a fin de que los ciudadanos que así lo deseen puedan conciliar mejor la vida familiar y la profesional;
12. Pide a los Estados miembros que potencien la posibilidad de que los empleados negocien acuerdos voluntarios de trabajo flexible que les permitan una mejor conciliación de la vida familiar y la laboral, de modo que no se vean obligados a dar

preferencia a una sobre la otra como consecuencia del aumento de la carga laboral y de las responsabilidades familiares en el hogar;

13. Solicita a los Estados miembros que, basándose en los intercambios de buenas prácticas, implanten los «créditos por cuidados» (periodos de cotización asimilados), concebidos para compensar las interrupciones en la carrera profesional para pasar a hacer tareas de asistencia informal de un familiar, y que estos sean valorados a la hora de calcular los derechos de pensión;
14. Recuerda que únicamente resulta posible la conciliación de la vida familiar y la profesional si se dispone de estructuras de cuidado adecuadas para los niños; insta a los Estados miembros a cumplir lo antes posible los objetivos de Barcelona, en 2020 a más tardar;

Efectos de los sistemas de pensiones sobre la brecha en estas

15. Solicita a los Estados miembros que evalúen, basándose en datos fiables y comparables, los efectos de sus sistemas de pensiones sobre la brecha en materia de pensiones y los factores subyacentes;
16. Solicita a los Estados miembros que apliquen mecanismos para la corrección, en particular en beneficio de las personas más vulnerables, de las desigualdades en materia de carrera profesional que, al no dejar de surgir a lo largo de la trayectoria laboral, podrían desembocar en la brecha en materia de pensiones;
17. Solicita a la Comisión que favorezca el intercambio de buenas prácticas al objeto de determinar tanto los mecanismos correctores más eficaces como aquellos que pueden hacer frente a factores facilitadores de la brecha en materia de pensiones;
18. Pide a la Comisión que profundice en el estudio de las repercusiones que podría tener sobre la brecha en materia de pensiones que se produjese una evolución en los sistemas de pensiones hacia mecanismos más flexibles de cotización y de establecimiento de los derechos e importes de pensión, ya sea en lo relativo al cálculo del tiempo de cotización al sistema de pensiones o a la salida progresiva del mercado de trabajo;
19. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha de género en materia de pensiones (*gender gap in pensions*, GGP por sus siglas en inglés) es uno de los múltiples avatares de la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta brecha, que se define como la diferencia entre la retribución media percibida (antes de impuestos) por las mujeres en concepto de pensión de jubilación y la percibida por los hombres, era en 2012 del 38 % para el grupo de edad de sesenta y cinco años en adelante, lo que resulta inaceptable.

De lo que se trata no es únicamente de alcanzar una verdadera igualdad de género, sino también de evitar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad que es más probable que afecten a las mujeres con pensiones exiguas.

La ponente considera por tanto que, habida cuenta del gran número de variables que condicionan la GGP, hace falta seguir una estrategia global y generalizada para combatirla. Aunque en estos momentos no resulta posible la cuantificación directa del efecto de las distintas variables sobre el resultado final, lo que sí se puede asumir razonablemente, a falta de datos exactos y fiables, es que la GGP es un reflejo de la gran cantidad de desigualdades que experimentan las mujeres a lo largo de la vida y en su carrera profesional.

En la Unión sigue habiendo una brecha de género en materia de salarios, que en 2014 ascendía al 16,3 %, provocada en particular por los fenómenos de discriminación y segregación y por las interrupciones de la carrera profesional. Las circunstancias sociales, conyugales o familiares de los pensionistas inciden asimismo sobre la GGP, siendo la situación de las viudas de mayor vulnerabilidad en este sentido. Además, la GGP guarda una correlación positiva con el número de hijos: al desempeñar un papel de gran peso en la educación de los hijos en el hogar, las mujeres han de interrumpir reiteradamente sus carreras y se ven obligadas con más frecuencia a recurrir al trabajo a tiempo parcial. La GGP en el caso de las mujeres con una duración de carrera inferior a catorce años, por ejemplo, es dos veces mayor (64 %) que en el de las mujeres con una carrera más larga (32 %). Todos estos elementos unidos repercuten negativamente sobre los retiros y las pensiones de las mujeres, por lo que resulta necesario combatir estos factores.

La ponente aboga por todo ello por la aplicación de varias recomendaciones, siempre dentro del respeto del reparto de competencias entre la Unión y sus Estados miembros en aplicación del principio de subsidiaridad, y, de manera más general, anima a la cooperación y al intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.

Mediciones y sensibilización para combatir más eficazmente la GGP

En primer lugar, parece esencial el establecimiento de instrumentos estadísticos para distinguir los distintos factores que contribuyen al agravamiento de la GGP. Hay que redoblar los esfuerzos en este sentido en pos de una mejor comprensión de este fenómeno, y estos instrumentos ayudarán a las diferentes partes interesadas, empezando por la Comisión Europea, a estudiar mejor esta problemática y, en particular a los Estados miembros, a aplicar esta información en sus políticas sociales y sensibilizar a los correspondientes agentes decisorios competentes.

Reducción de las desigualdades en materia de capacidad contributiva

La primera línea de actuación debe abordar la capacidad contributiva. Dado que la mayoría de los sistemas de pensiones se basan en la acumulación de derechos e ingresos obtenidos a lo largo de la vida laboral, las desigualdades al respecto pueden verse reflejadas en el nivel de remuneración en el momento de la jubilación.

La ponente recuerda en este sentido que ya existen múltiples instrumentos legislativos y que sería deseable que se velase por el uso efectivo de estos detectando las deficiencias de las disposiciones de aplicación vigentes y, en su caso, estudiando la posibilidad de actualizar la normativa en estos ámbitos.

Reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de carrera profesional

También debería velarse por que las carreras profesionales de las mujeres resultasen menos afectadas por las dificultades a las que se enfrentan como consecuencia de la carga desproporcionada que han de soportar, tanto la laboral como la relacionada con las responsabilidades familiares en el hogar.

Así, en consonancia con la Resolución, aprobada el 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional, la ponente pide a la Comisión que cumpla sus obligaciones con arreglo a la Hoja de ruta y el Compromiso estratégico.

Efectos de los sistemas de pensiones sobre la GGP

La ponente quiere asimismo pedir a los Estados miembros que midan cómo repercute sobre el GGP la manera en que está organizado su sistema de pensiones y que apliquen mecanismos para la corrección, en particular en beneficio de las personas más vulnerables, de las desigualdades que podrían desembocar en la GGP.

Por último, la ponente solicita a la Comisión que estudie las repercusiones que tendría sobre la GGP que se produjese una evolución en los sistemas de pensiones hacia mecanismos más flexibles de cotización y de establecimiento de los derechos e importes de pensión, ya sea en lo relativo al cálculo del tiempo de cotización al sistema de pensiones o a la salida progresiva del mercado de trabajo.