



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de noviembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial
sobre la Mujer y del vigésimo tercer período
extraordinario de sesiones de la Asamblea
General, titulado “La mujer en el año 2000:
igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para
el siglo XXI”**

Declaración presentada por HelpAge International, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

A muchas mujeres se les niega el derecho a trabajar a lo largo de toda su vida, también en la vejez, cuando pueden ser objeto de discriminación por su edad y su sexo. Esto puede agravar los efectos acumulados de la discriminación por razón de género que ellas ya han sufrido.

“Llevo la enseñanza en la sangre. No es de sorprender que me sintiera devastada cuando el Gobierno me dijo a la edad de 50 años que debía dejar de trabajar. Me dijeron que era mayor y que debía dejar paso a los jóvenes en la enseñanza.”

Gertrude, Kenya, septiembre de 2016

“Me trataron injustamente por mi edad en relación con mi salud y mi trabajo. Me denegaron dos puestos de trabajo porque, según me dijeron, era demasiado mayor y mi salud no me permitiría ser productiva.”

Celin, Haití, septiembre de 2016

El acceso al trabajo decente puede ser un factor importante para lograr el empoderamiento económico de la mujer. A tal fin, no basta con percibir salarios adecuados y equitativos, sino que también es necesaria la inclusión en planes de seguridad social que garanticen la seguridad de los ingresos de las mujeres y la continuación de su empoderamiento económico durante la vejez.

Es fundamental que existan planes de pensiones adecuados para las mujeres, no solo porque son un instrumento para hacer efectivo el derecho a la seguridad social en la vejez, sino también porque pueden mitigar las repercusiones de algunas de las desigualdades de género que afrontan las mujeres en el lugar de trabajo a lo largo de toda su vida.

Por lo tanto, todo debate sobre el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo debe incluir un examen del acceso de la mujer a las pensiones en la vejez y comprobar si las pensiones que reciben las mujeres tienen sesgo de género y perjudican a las beneficiarias o si contribuyen a la igualdad y el empoderamiento económico de la mujer.

Las mujeres de edad y la pobreza

En el examen de Beijing+20, que se realizó en 2015, se reconoció la pobreza particular que experimentan las mujeres de edad en 33 informes de los Estados Miembros. Algunos países identificaban a las mujeres de edad, y más concretamente a las mujeres de edad solteras que viven solas, como el grupo con más riesgo de pobreza. Otros informes ofrecían datos que mostraban que la mayor diferencia entre las tasas de pobreza respectivas de los hombres y las mujeres se da en el grupo de más de 65 años. La razón más común que se aducía para explicar esta situación es que las mujeres perciben una pensión inferior debido a las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral.

La exclusión de las mujeres de los planes de pensiones

La desigualdad entre los géneros en las pensiones es una cuestión de interés mundial. ONU-Mujeres informa en su resumen de políticas titulado “Proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez” de que, cuando existen datos, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de recibir una pensión. Señala que, en algunos países de América Latina, la cobertura de las pensiones de las mujeres no llega a la mitad de la ya escasa cobertura de los hombres. En la mayoría de los países de África Subsahariana apenas existe cobertura de pensiones para las mujeres.

“En aquel momento, había trabajado para una empresa durante 25 años, pero el jefe decidió deliberadamente finalizar mi contrato sin darme una pensión. Me dijo que me había hecho demasiado mayor y que mi salud no me permitiría ser eficiente en el trabajo.”

Marie, Haití, septiembre de 2016

Una importante brecha en las pensiones

Incluso cuando las mujeres reciben una pensión, es probable que esta sea inferior a las que reciben los hombres. Esto se suele denominar “brecha en las pensiones”. Esta diferencia puede ser el resultado de un mercado laboral y patrones de trayectoria vital dominados por el género. También puede ser consecuencia de unos planes de pensiones condicionados por el género que tienen resultados desfavorables para las mujeres.

Algunos planes de pensiones favorecen los regímenes laborales de los hombres y, por lo tanto, excluyen a las mujeres. Es posible que los requisitos necesarios, como el número de años cotizados, excluyan a las mujeres que dedicaron su tiempo al trabajo asistencial no remunerado y no han acumulado suficientes años de cotización. Las pensiones que se basan en las contribuciones individuales también pueden suponer una desventaja para las mujeres que, debido al trabajo no remunerado o las desigualdades salariales por razón de género, han contribuido menos individualmente y a menudo durante menos años que los hombres. Además, algunos planes de pensiones calculan los derechos a una prestación basándose en la esperanza de vida y asignan unas prestaciones mensuales inferiores a las mujeres, ya que su esperanza de vida es superior.

Hay un reconocimiento cada vez mayor de que las edades de separación obligatoria del servicio son discriminatorias en razón de la edad y deniegan a las personas el derecho a trabajar si desean seguir trabajando y pueden hacerlo. Donde todavía existen edades de separación obligatoria del servicio, suelen ser más bajas en el caso de las mujeres. Esto limita el número de años que pueden trabajar las mujeres con respecto a los hombres. Esta discriminación interseccional por motivos de edad y sexo puede provocar que las mujeres disfruten de prestaciones más reducidas que los hombres si su plan de pensiones vincula las contribuciones realizadas o los años trabajados a las prestaciones recibidas.

La función de las pensiones sociales no contributivas

Las pensiones sociales no contributivas se desvinculan de las suposiciones sobre la participación continua en el trabajo remunerado del sector formal y, por consiguiente, reflejan con mayor precisión la dimensión de género del curso de la vida. Desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que las mujeres puedan tener acceso al menos a una pensión básica.

Aunque no se puede esperar que las pensiones sociales reviertan años de discriminación, separar los derechos de pensión de los mercados de trabajo garantiza que las desigualdades en el mercado laboral y otras pautas de género del curso de la vida no se transfieran al sistema de pensiones. Asimismo, las pensiones sociales pueden abordar riesgos específicos de género que se producen en la vejez, como por ejemplo, la pérdida de bienes de una viuda en beneficio de la familia de su difunto esposo o las responsabilidades del cuidado de los hijos como consecuencia de los hogares con salto generacional. También pueden considerarse una forma eficaz de reconocer el valor del trabajo no remunerado de la mujer en el hogar. Además de afrontar la desigualdad de la cobertura, las pensiones sociales ofrecen el beneficio adicional de que los hombres y las mujeres reciban el mismo nivel de prestaciones independientemente de su participación en el mercado de trabajo. De esta manera, pueden contribuir a lograr que las diferencias de remuneración no se traduzcan en una brecha en las pensiones durante la vejez. Por lo tanto, las pensiones sociales son una forma de conseguir más equidad en materia de género en la seguridad de los ingresos en la vejez y son especialmente importantes en contextos con alta informalidad y baja cobertura de las pensiones.

Si bien las pensiones sociales pueden resolver las desigualdades presentes en los sistemas contributivos, el tipo de pensión social también tiene repercusiones desde una perspectiva de género. A menudo se afirma que las pensiones sociales tienen una importante dimensión de género, ya que las mujeres tienen más probabilidades de beneficiarse de ellas que los hombres. Debido a los mayores niveles de pobreza entre las mujeres, así ocurre especialmente con las pensiones que se conceden en función de los ingresos. Sin embargo, aunque haya más mujeres con derecho a recibir las pensiones que se conceden en función de los ingresos, esto no las convierte en el enfoque más equitativo desde el punto de vista del género. Uno de los motivos es que las pensiones que se conceden en función de los ingresos son de difícil acceso para las personas que viven en la pobreza. Magdalena Sepúlveda Carmona, la anterior Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, ha puesto de relieve que la discriminación estructural de las mujeres y los desequilibrios de poder en la sociedad conllevan que estas tengan menos capacidad para influir en los procesos de adopción de decisiones y puedan quedar excluidas de recibir pensiones. Además, los requisitos necesarios para las pensiones que se conceden en función de los ingresos pueden basarse en la pobreza de los hogares, lo cual pasa por alto el hecho de que las mujeres puedan estar en desventaja en la distribución de la riqueza dentro del hogar. Seleccionar a los beneficiarios por la comunidad puede reforzar las estructuras de poder existentes, no solo en detrimento de los más marginados, sino también creando tensiones en las sociedades. Esto no solo hace menos probable que las mujeres de edad que viven en la pobreza reciban la pensión, sino que también limita la igualdad de derechos de las mujeres con respecto a las pensiones. Por lo tanto, los planes universales son el enfoque que más tiene en cuenta las cuestiones de género.

No obstante, aunque las pensiones sociales están reduciendo las diferencias de cobertura, las pensiones contributivas siguen siendo el modelo dominante. Las prioridades de gasto público suelen dar lugar a que se invierta más en subvencionar las pensiones contributivas para las personas del mercado laboral estructurado, que es más probable que sean hombres, que en subvencionar las pensiones sociales, que es más probable que beneficien a las mujeres. La existencia de una pensión social no garantiza la igualdad de género en los sistemas de pensiones, especialmente si el gasto es bajo en comparación con los sistemas contributivos y si tienen poca cobertura. Así pues, mientras esto suceda y mientras haya desigualdades de género en los mercados de trabajo, seguirá existiendo una importante brecha entre las pensiones que reciben los hombres y las que reciben las mujeres.

Recomendaciones

Se deberían adoptar las siguientes medidas para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres de edad:

- Eliminar las desigualdades salariales por razón de género a lo largo de la vida laboral de la mujer, especialmente en su edad avanzada;
- Compensar el trabajo asistencial no remunerado y otras labores que realizan las mujeres durante su vida, en particular en su edad avanzada;
- Eliminar las edades obligatorias de jubilación;
- Ampliar los planes de pensiones sociales no contributivos o introducirlos donde todavía no existen;
- Garantizar que los derechos de pensión, incluidos los relativos a las pensiones sociales, se establezcan en un nivel que proporcione al beneficiario un nivel de vida adecuado.
