

## ANEXO: ALGUNOS DATOS SOBRE MUJERES Y PENSIONES

Tienen derecho a la pensión de *viudedad* las personas casadas al menos un año y cuyo cónyuge (o ex cónyuge si devengaba pensión compensatoria por divorcio) fallezca habiendo cotizado al menos 500 días en los últimos 5 años, así como las parejas de hecho con requisitos adicionales. El importe de la pensión es el 52%, o 70% si tiene responsabilidades familiares, de la Base Reguladora, que es la media de las cotizaciones de 2 años elegidos por la persona beneficiaria entre los últimos 15. Es compatible con todo tipo de rentas personales y familiares excepto otras pensiones de viudedad. Para percibir complementos por mínimos se exigen, igual que en la pensión de jubilación, no tener rentas del trabajo propias o sustitutivas, como prestación por desempleo o pensión, ni ganancias patrimoniales que sumen más de 577 €/mes.

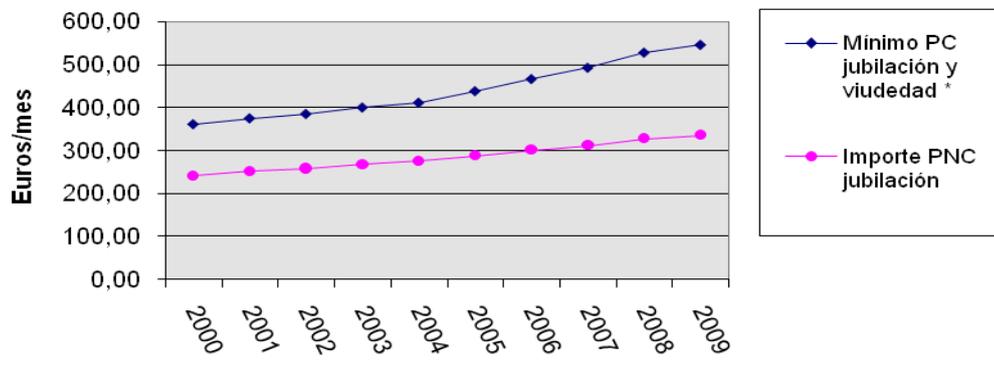
Aportamos estos datos porque de los 37 cuadros del Informe del Pacto de Toledo, sólo 7 (el 19%) cumplen el artículo 20 de la Ley de Igualdad, que obliga a todos los poderes públicos a incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas y recogida de datos que lleven a cabo.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS A 1 DE OCTUBRE DE 2010 Y CON COMPLEMENTOS POR MINIMOS (577 €/MES)					
			Total sistema	Con Compl. Min	%
Incapacidad permanente	Hombres	Núm.	611.158	46.143	7,55
		Pensión Media	923,89		
	Mujeres	Núm.	323.842	47.719	14,74
		Pensión Media	717,20		
Jubilación	Hombres	Núm.	3.320.847	781.699	23,54
		Pensión Media	1.040,70		
	Mujeres	Núm.	1.850.931	612.838	33,11
		Pensión Media	617,83		
Viudedad	Hombres	Núm.	158.291	16.610	10,49
		Pensión Media	441,22		
	Mujeres	Núm.	2.138.253	756.261	35,37
		Pensión Media	583,12		
Orfandad	Hombres	Núm.	140.056	66.428	47,43
		Pensión Media	348,24		
	Mujeres	Núm.	130.126	63.958	49,15
		Pensión Media	354,61		
Favor de familiares	Hombres	Núm.	7.914	4.350	54,97
		Pensión Media	427,78		
	Mujeres	Núm.	29.640	14.620	49,33
		Pensión Media	470,22		
Total	Hombres	Núm.	4.238.266	915.230	21,59
		Pensión Media	977,44		
	Mujeres	Núm.	4.472.792	1.495.396	33,43
		Pensión Media	599,79		
Total			2.410.626		

Gráficos <sup>1</sup>

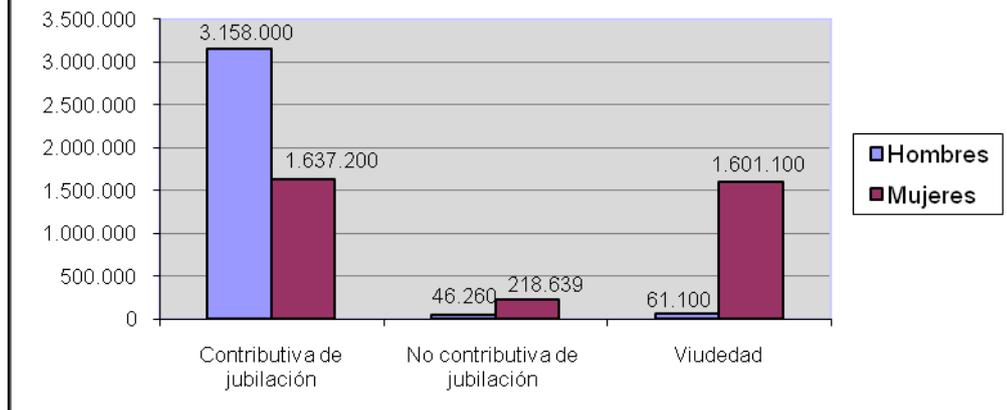
<sup>1</sup> Los 4 primeros gráficos están tomados de María Pazos en *Feminismo ante la crisis*, Forum Política Feminista 2009, basados en los Anuarios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El 4º forma parte del

### EVOLUCIÓN PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS Y MÍNIMO PENSIONES CONTRIBUTIVAS

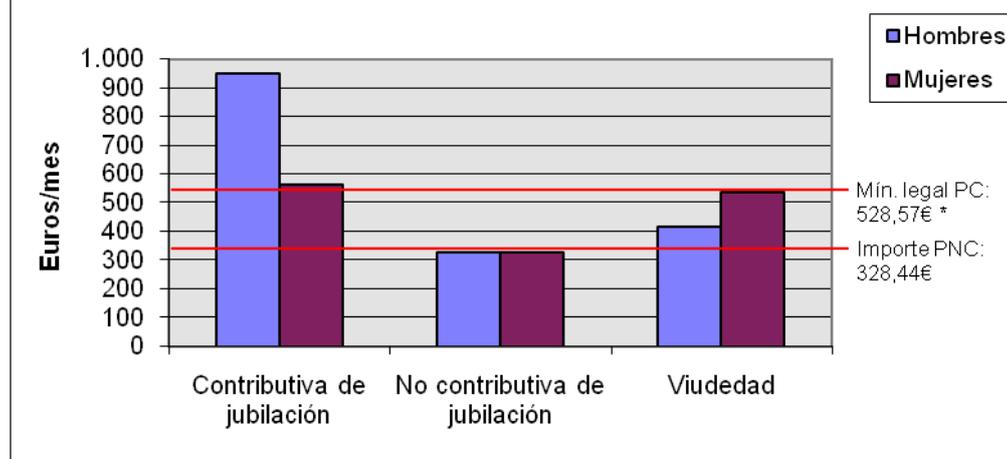


\* Mínimo legal para personas con 65 años o más y sin cónyuge a cargo

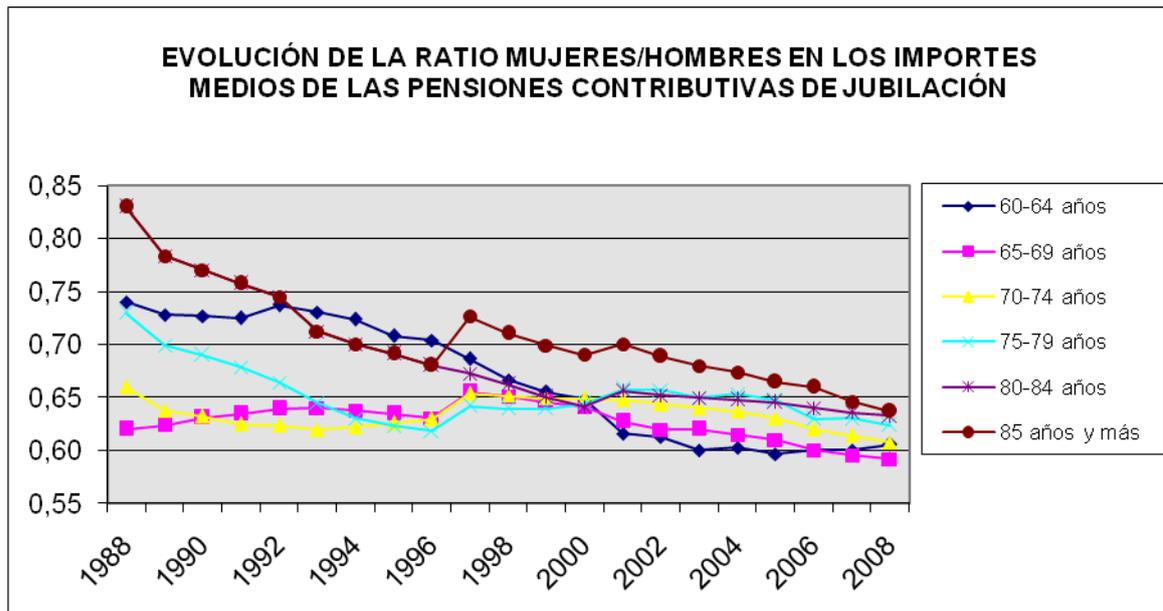
### BENEFICIARIOS/AS DE PENSIONES POR SEXO EN 2008



### IMPORTE DE PENSIONES MEDIAS POR SEXO EN 2008

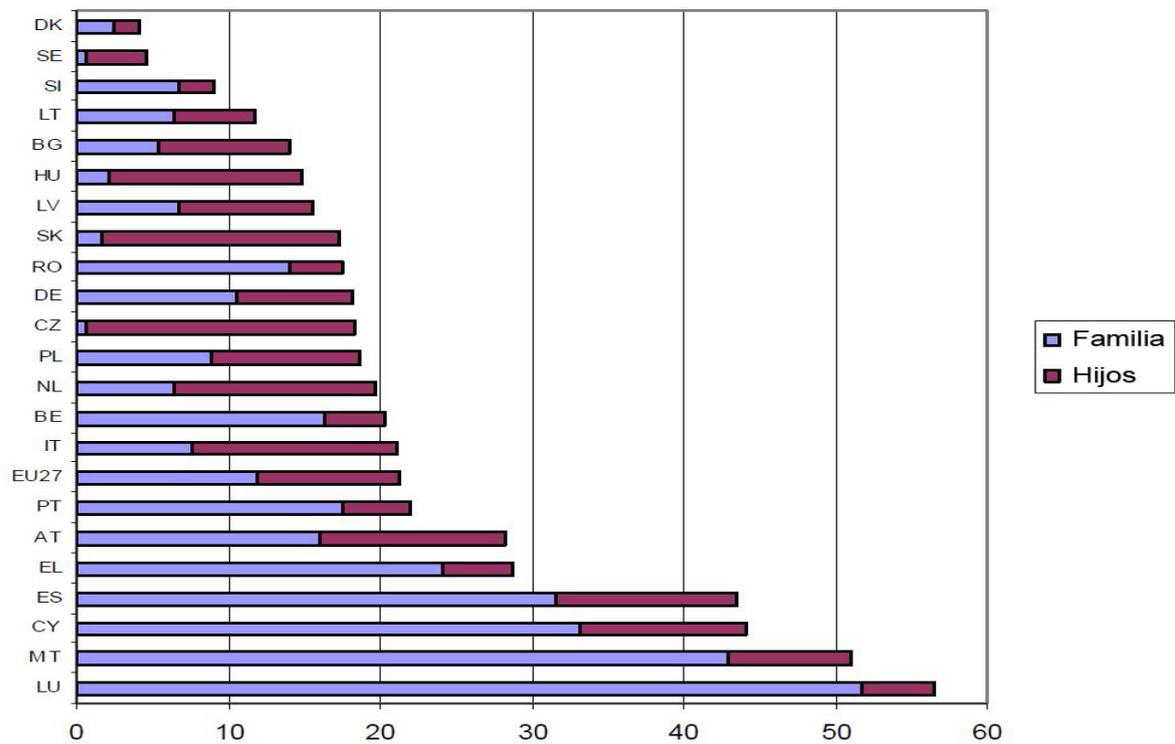


\* Mínimo legal para personas con 65 años o más y sin cónyuge a cargo



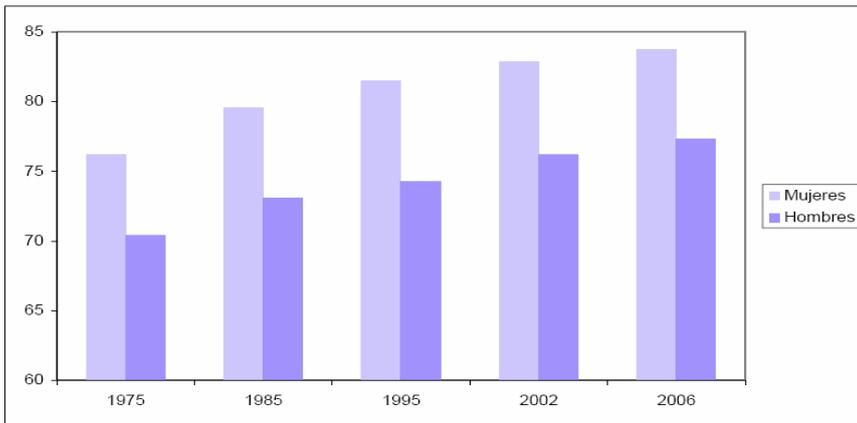
**Grafico 4**

**España es el 4º país de Europa en porcentaje de mujeres excluidas del mercado de trabajo por tener que cuidar de hijos y familiares dependientes 2007**



Fuente: Eurostat. EPA-UE Includo en el Informe de la Presidencia de la UE Beijing+15, 2010. <http://www.un-eu.org/international-womens-day/218-eu-beijing-15-platform-for-action-and-the-european-union.html>

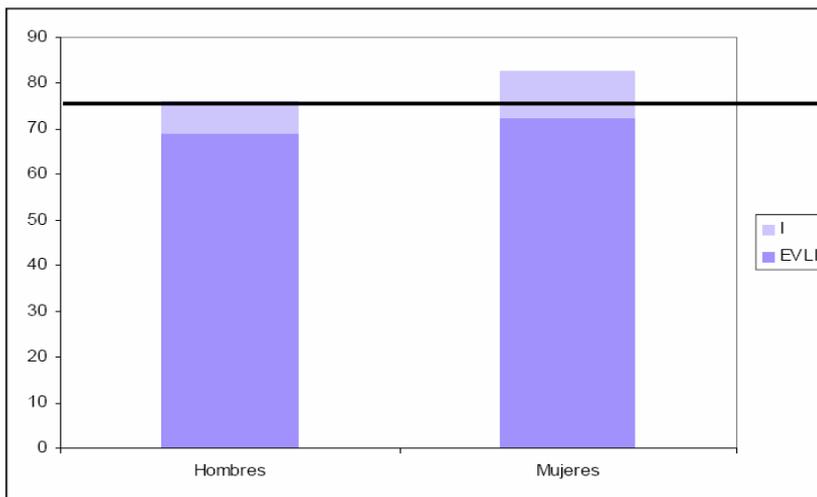
**Figura 5. Diferencia de esperanza de vida entre hombres y mujeres.**



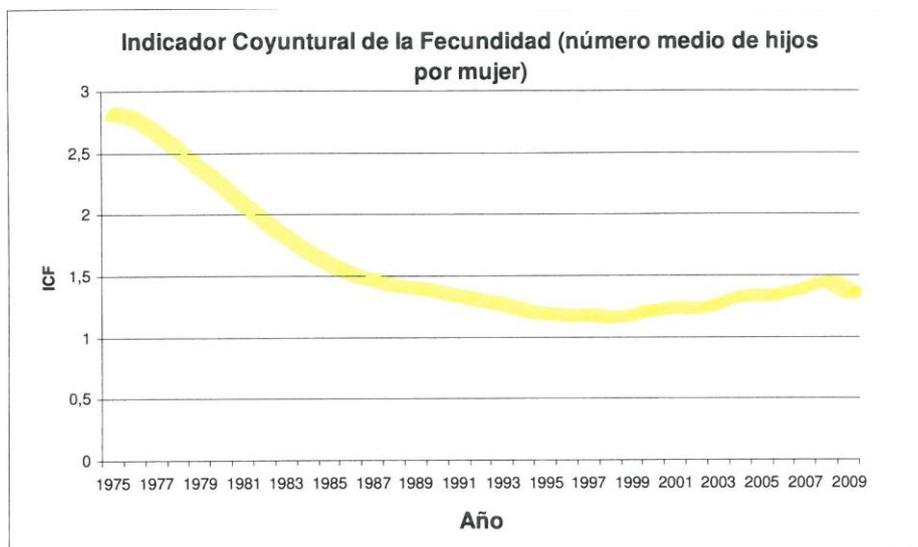
Fuente: Indicadores Demográficos Básicos y MTAS, 2006, Instituto de la Mujer/INE.

Fuente. Informe Salud y Género 2006

**Figura 6. Esperanza de Vida Libre de Incapacidad (EVLI) y Expectativa de Incapacidad (I), 2000.**

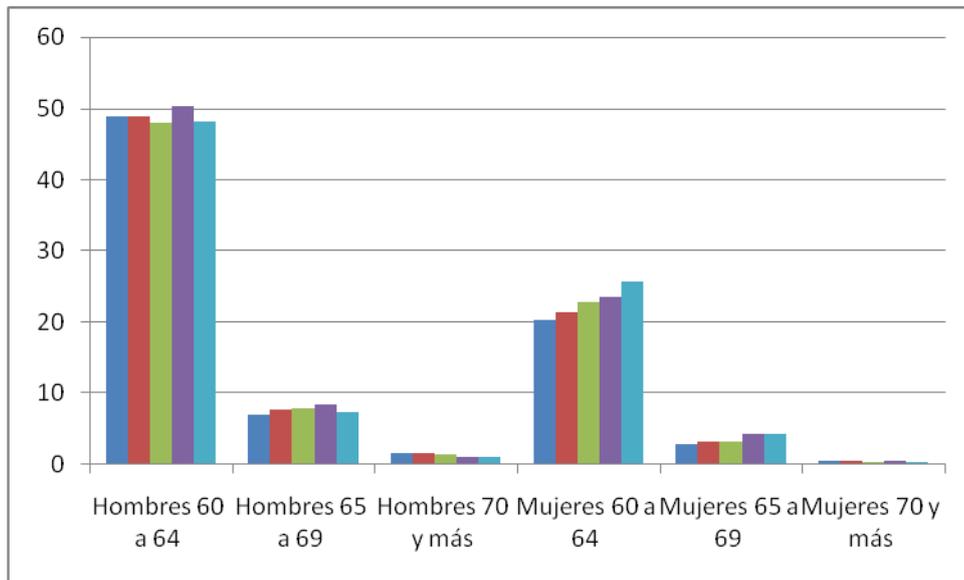


Fuente: Indicadores de Salud, 2005. Ministerio de Sanidad y Consumo.

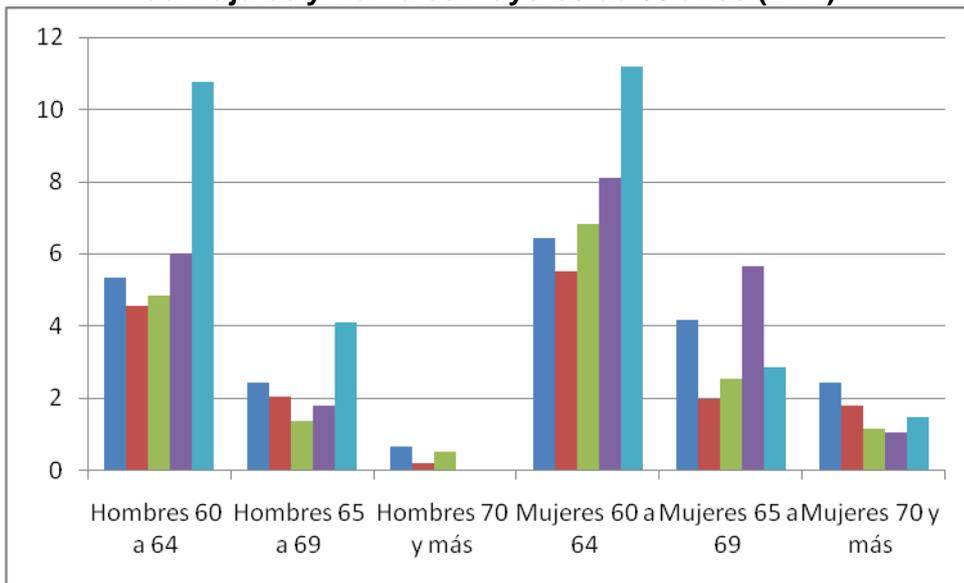


Fuente: Indicadores Demográficos Básicos. Dato de 2009 provisional.

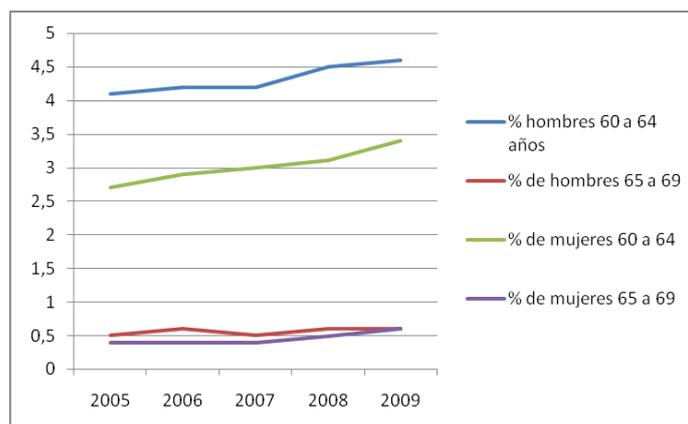
**Evolución 2005-2009 de la Tasa de Actividad de Mujeres y Hombres mayores de 60 años (EPA)**



**Evolución 2005-2009 de la Tasa de Paro de Mujeres y Hombres mayores de 60 años (EPA)**



**% de las mujeres y hombres ocupados que tienen entre 60 y 69 años (EPA)**



### **17. Mujer y protección social.**

La Comisión constata que, en cumplimiento de, las recomendaciones de 2003, se han producido avances significativos en las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en términos de igualdad de género.

La Comisión sostiene que se deben seguir removiendo aquellos obstáculos que dificulten el logro de una efectiva igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el empleo y la ocupación, una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y una incorporación e integración laboral acorde con las aspiraciones de las mujeres.

La Comisión respalda la adopción de las medidas oportunas que garanticen la equiparación real de salarios entre hombres y mujeres. A igual desempeño igual retribución. Ello tiene una incidencia directa en los derechos generados, basados en unas cotizaciones que, a su vez, se calculan en proporción al salario percibido.

La mejor vía para facilitar una protección social equiparable comienza por la eliminación de cualquier discriminación salarial que pudiera producirse atendiendo, exclusivamente, a consideraciones de género.

La Comisión entiende que el sistema debe valorar la dimensión de género en materia de pensiones, en tanto en cuanto se ha constatado la existencia de retribuciones diferenciadas, de mayores periodos de interrupción por cuidados de hijos o familiares en situación de dependencia, o de mayores limitaciones en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras discriminaciones que gravan más intensamente a las mujeres que a los hombres.

A la vista de las anteriores constataciones, la Comisión está convencida de que ha llegado el momento de que el sistema evolucione y adopte medidas que reconozcan el esfuerzo asociado a esas circunstancias y —como ya hizo en 2003— reclama el impulso de los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización.

Todo esto debe hacerse como expresión de consideración social hacia la maternidad y, también, atendiendo a la importancia de la natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro. Además han de adoptarse iniciativas que ayuden a las mujeres a complementar sus aportaciones económicas con otros elementos como ventajas fiscales o situaciones asimiladas al alta (a efectos de mejorar la pensión de jubilación) con el objetivo de configurar derechos de pensión propios.

La Comisión defiende que se adopten nuevas medidas para facilitar la adecuación del sistema de pensiones a las realidades personales y familiares, avanzando en la ampliación de coberturas, las ayudas a la adquisición de derechos propios, el acceso a pensiones de grupos especialmente vulnerables y el aumento del apoyo financiero a los pensionistas más desfavorecidos.

La Comisión estima que debe estudiarse la posibilidad de un incentivo fiscal para generar pensiones a favor de los cónyuges no incorporados al mercado de trabajo, cuando el matrimonio tenga régimen de bienes gananciales.

La Comisión apoya la posibilidad —en casos de ruptura familiar— cuando concurriera la aportación de la mujer al mantenimiento de los negocios familiares, y previa resolución judicial, del reconocimiento en la carrera de cotización de la mujer, de periodos de tiempo que permitan generar derechos propios y no únicamente derivados. Ello tendría una clara incidencia en el ámbito del trabajo autónomo, en el medio rural y en los sectores del comercio y de la hostelería; además, evitaría la desprotección sobrevenida que afecta a las mujeres en esas aéreas cuando se produce una separación o divorcio a edades tardías.

La Comisión considera que ha de estudiarse la implantación de modalidades específicas de contratación para aquellas personas que, colaborando en negocios familiares, no generen derechos de pensión adecuados.

A tal efecto, una de las posibilidades consistiría en la utilización de cotizaciones sobre jornadas parciales que permitan la cotización de ambos cónyuges, cuando ambos realicen actividades para el mantenimiento del negocio. Igualmente cabría la posibilidad de instrumentar mecanismos de previsión complementaria para dar cobertura a estas situaciones.