

**Seminario Avances y desafíos para una Seguridad Social  
universal e igualitaria. Montevideo, 12 de septiembre de 2017**

**María Nieves Rico  
Directora División de Asuntos de Género**

Saludos:

Don Javier Sangro de Liniers, Embajador de España en Uruguay

Sr. Danilo Astori, Ministro de Economía y Finanzas

Sr. Ernesto Murro, Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Sr. Heber Galli, Presidente del Banco de Previsión Social

Sra. Mariella Mazzotti, Directora Instituto de las Mujeres

Colegas y amigas y amigos presentes

Agradecimiento:

A AECID y a la Oficina de CEPAL Montevideo por el apoyo

Para la CEPAL la Igualdad se encuentra en el horizonte del desarrollo y la política es un instrumento para alcanzarla. Entendemos la igualdad más allá de la justicia distributiva, y la igualdad de género forma parte constitutiva de los objetivos del desarrollo, más aún en la actualidad que la Agenda 2030 así lo estipula a nivel global, regional y para cada uno de los países. Y esto también es un compromiso que los gobiernos de ALC han ido asumiendo en la Agenda Regional de Género construida en los últimos 40 años, desde la primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe realizada en 1977 en La Habana, y la última realizada el año pasado en Montevideo.

Desde esta mirada, las relaciones de género no son una dimensión más, o periférica de nuestras preocupaciones. Hoy sabemos y tenemos evidencia empírica, que las relaciones de género impactan el funcionamiento de la economía, el mercado laboral, la democracia y las políticas públicas. Y a su vez, las relaciones de género y la situación de mujeres y varones se ven impactadas de manera diferenciada por las políticas que muchas veces creyendo que son neutrales o que llegan de manera homogénea a la población, refuerzan discriminaciones y reproducen desigualdades.

Esto es lo que ha venido sucediendo con las políticas previsionales, en mayor o menor medida, y a pesar de los importantes ajustes que se han ido realizando en los últimos años.

Por ello se plantea un nuevo contrato de género, con participación del Estado y mercados que se refleje en los sistemas de seguridad social. Este nuevo contrato requiere tener como puntos de partida

- Una perspectiva de género en los análisis de los sistemas de pensiones implica asegurar que la autonomía de las mujeres y sus derechos estén garantizados en el diseño de la política, en el acceso al sistema y en sus beneficios y resultados,
- asegurar el reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado ni protegido como aporte de las mujeres a la economía y a la sustentabilidad de la vida, que hace viables los sistemas de pensiones,
- basarse en los principios de universalidad, solidaridad, igualdad y eficiencia
- abordar pactos fiscales que aseguren la base de recursos que haga sostenibles los sistemas de pensiones
- conciliar los principios de universalidad e igualdad y no discriminación con el de viabilidad financiera, de manera que ninguno de ellos se encuentre subordinado al otro

Los países de América Latina enfrentan distintos retos que se potencian entre sí. Entre estos destacan: los cambios demográficos, en particular el envejecimiento de la población y su feminización, un mercado laboral que se caracteriza por su informalidad y precariedad, economías dependientes del ciclo que no alcanzan a solventar los problemas de financiamiento, políticas públicas y normativas que se construyen sobre sesgos de género.

La inclusión de las mujeres a los sistemas de pensiones es indispensable para hacer frente a la nueva **estructura de edades**

de la población, a la demanda y necesidad de **autonomía** económica y al ejercicio de **derechos**, y es también un requisito para la **sostenibilidad** de los propios sistemas.

No se trata solo de inclusión, es igualmente relevante la calidad de esta inclusión. Esto remite tanto al **tipo de pensiones** a que acceden las mujeres y al tipo de **inserción laboral** que previamente han tenido, así como al **cuidado no remunerado** que realizan y que subvenciona los sistemas de protección social y dentro ellos a los sistemas de pensiones.

Las mujeres son la mayoría de la población adulta mayor pero están sub representadas entre los perceptores de pensiones, salvo excepciones como Argentina o Uruguay. En 2014, en América Latina el 33% de las mujeres de 65 años y más se encontraban excluidas de recibir algún tipo de pensión o jubilación, mientras que en el caso de los hombres el 28% se encontraba en esa situación.

No obstante la región ha avanzado notablemente en la inclusión vía pensiones no contributivas. Pero como ya sabemos, las pensiones no contributivas, de vejez y las pensiones mínimas es el espacio donde se ubican las mujeres, y como también sabemos éstas son las prestaciones de menores montos, que muchas veces las sitúan en situación de pobreza. Por ejemplo en Chile, entre las y los pensionados por vejez, el 35% de las mujeres frente a un 22% de los hombres reciben una pensión no contributiva cuyo monto no supera la línea de indigencia para una persona que vive sola.

Es así como existe una **brecha de género en los montos** que va desde el 41% en México hasta el 1% en Venezuela, pasando por el 22,4% en Uruguay. Esa brecha tiene orígenes en la discriminación existente tanto en el mercado laboral como en el propio diseño de los sistemas de pensiones.

Las pensiones sociales, vigentes en 16 países, al no tener requisitos contributivos, favorecen la inclusión de mujeres. Pero **no transforman estructuralmente los sistemas, y** en ocasiones el funcionamiento de estos beneficios opera de forma desvinculada de los sistemas de pensiones (**solidaridad exógena**).

Es decir que no siempre las mujeres acceden y cuando lo hacen tienen prestaciones menores. Esto se debe a que en el empleo tienen ingresos menores, se insertan en sectores más precarios e informales de la economía (8 de cada 10 mujeres trabajan en sectores de baja productividad), y presentan cambios entre categorías de ocupación que hacen que tengan cotizaciones más bajas y menores densidades de cotización. Esto tiene que ver con el cuidado, porque cuando tienen hijos e hijas pequeños se dedican preferentemente a trabajos por cuenta propia para asumir al mismo tiempo el cuidado y el trabajo remunerado, ante la ausencia de políticas de apoyo, una oferta de mercado segmentada, y la débil incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado.

Pero no solo cuidan a la niñez cuando son madres, también lo hacen cuando son abuelas, cuidan hasta viejas, cuando deberían ser cuidadas. Y no solo cuidan hijos, también padres y suegros ancianos, y claramente cuando hay enfermos o personas con discapacidad. Cuidan toda la vida, lo hacen gratis y con ello subvenciona a los sistemas de protección social. Y **justamente por eso los sistemas previsionales las castigan**. Esta es la **paradójica relación entre cuidado y protección social**.

La protección social y la seguridad social como parte de ella deberían **integrar el cuidado como una de las contingencias a ser cubiertas, y reconocer o compensar el trabajo de cuidado no remunerado**.

Por cierto que **el sistema uruguayo** ha dado enormes pasos tanto en la compensación del cuidado en el sistema de pensiones como en la redistribución social del cuidado con su sistema de cuidados.

Desde hace 15 años desde la DAG, venimos observando los sistemas de pensiones, principalmente su diseño, y su relación con la desigualdad de género y la falta de autonomía económica de las mujeres en su vejez. Es así que podemos extraer **algunas lecciones generales de la experiencia regional**:

- Cuando no se ha integrado la dimensión de género y se pretenden sistemas previsionales en teoría neutros, estos han tenido notables efectos diferenciados sobre mujeres y varones, puesto que en los hechos seguían pensados para un trabajador ideal, varón, sin responsabilidades de cuidado sobre sus hijos, huérfano, y ocupado en el sector formal
- El tipo o diseño del sistema sí importa. Tomando esto en cuenta, se realizan variadas propuestas:
  - revisar las exigencias contributivas (más difíciles de cumplir para las mujeres)
  - incentivar la afiliación al sistema contributivo sin perder las prestaciones sociales
  - Implementar medidas de acción positiva en las políticas para compensar las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida y para retribuir el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres.

Con esta perspectiva, deberían determinarse, por ejemplo, las edades de jubilación, diferenciadas entre mujeres y varones o iguales, en cada contexto específico teniendo en cuenta la realidad del mercado laboral. Por ejemplo, en Chile las mujeres trabajadoras presentan una edad promedio de retiro efectiva del mercado laboral de 67 años, 7 más que la posibilidad que le otorga la ley, y en el caso de los hombres es de 68 años, 3 más que la legal.

- Las medidas de acción positiva, como las destinadas a compensar el cuidado no remunerado con créditos o bonos de cuidado, o la exigencia de menos años de contribución, se pueden aplicar en cualquier diseño o tipo de sistema previsional pero tendrán más impacto en sistemas con lógicas redistributivas y solidarias. Entendemos estas medidas como una manifestación del principio de solidaridad, y no de manera residual o asistencial.
- Valorar económicamente el trabajo doméstico no remunerado. Su incorporación a la previsión social debe considerarse una retribución y no como una compensación.
- Los déficits en los sistemas de pensiones actuales se constituyen en privaciones y falta de ejercicio de derechos para las personas adultas mayores al poner en juego su seguridad alimentaria, su autonomía, su salud, el envejecimiento activo y otros aspectos centrales que hacen a la calidad de vida de mujeres y hombres.
- Crear instancias interinstitucionales e intersectoriales con presencia del Mecanismo para el Avance de la Mujer de modo de asegurar que el diseño y el financiamiento de los sistemas de pensiones tengan en cuenta una perspectiva de género y de derechos de ciudadanía de las mujeres.

Este Seminario busca ser una instancia para profundizar el debate, y esperamos que este día de trabajo sea exitoso para todos.

Muchas gracias.