

Introducción – locución

Segundo Foro de debate Mujeres frente a la pandemia: Mirada de género para una respuesta feminista.

Un proyecto dirigido por el Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, que ha sido posible gracias a la ayuda del Instituto de las Mujeres en su programa de 2021. Con la colaboración del Proyecto Acceso a la Justicia y Vulnerabilidad de la Agencia Estatal de Investigación.

El Segundo Foro de Debate es un lugar de reflexión sobre el impacto desproporcionado de las consecuencias de la pandemia COVID-19 en la vida y los derechos de las mujeres, y de intercambio de ideas para la construcción de respuestas feministas mirando al futuro.

A través de estos podcasts, recogeremos los testimonios en primera persona de mujeres que se han visto particularmente afectadas por las cuestiones que vamos a debatir o que tienen experiencia directa en el estudio o gestión de los temas que implican.

Moderadora – Gema Quintero

Hola, buenos días. Este es el primer podcast del nuevo ciclo del segundo Foro de Debate *Mujeres frente a la pandemia: Mirada de género para una respuesta feminista*, subvencionado por el Instituto de las Mujeres. Yo soy Gema Quintero, moderadora del primer *webinario*, el de febrero 2022 de este nuevo ciclo, dedicado a las brechas laborales y de género, y me gustaría presentar a dos personas muy expertas en derechos social, especialmente lo que aquí interesa, que son conocedoras en profundidad de este tema esencial para la consecución de la igualdad como son las brechas laborales. Contamos con Carmen Grau Pineda, que es profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de las Palmas, y con Patricia Nieto Rojas, que es también profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad a Distancia.

Os doy las gracias por haber aceptado nuestra invitación, y especialmente porque tenemos muchas dudas importantes que resolver y seguramente seréis de gran ayuda. Tenemos una primera duda ontológica. ¿De verdad hay brechas laborales y prestacionales? Porque, a veces, da la impresión de que es un mantra que se ha generado en algún entorno violeta, y en realidad hay una situación normalizada de igualdad general entre hombres y mujeres, no sé qué nos podéis decir.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Bueno, buenos días a todas y a todos. En primer lugar, agradecer el que nos hayáis dado la oportunidad de participar en este podcast. Es un placer contar con, el participar con compañeras como las profesoras Gema Quintero y Patricia Nieto, y es una pregunta muy interesante para empezar la conversación porque en realidad el negacionismo en estos temas existe. A mí me gusta relacionarlo con el *tierra-planismo*, gente que defiende la causa, que niegan la mayor, que niegan la existencia de brecha, no solo salarial, sino brecha laboral en el mercado de trabajo, existe, y con su discurso lo que hace es reafirmar la complejidad, la amplísima dimensión que el problema tiene. Son múltiples los aspectos que justifican que haya diferencias de trato en el mercado de trabajo, desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, y con el discurso de los negacionistas lo único que se hace es reafirmar que esas diferencias existen, diferencias justificadas pues en la mayor temporalidad que las mujeres sufrimos cuando, en lo referido a las

modalidades de contratación, en la mayor parcialidad involuntaria, en las continuas interrupciones de las carreras laborales como consecuencia de la combinación de ausencias y presencias en el ejercicio de los derechos de conciliación. Las diferencias son múltiples, el fenómeno muy complejo, y desde luego negarlo solo hace reafirmar su existencia. No sé qué piensa Patricia.

Entrevistada – Patricia Nieto

Estoy totalmente de acuerdo con las reflexiones de la profesora Grau. También desde el inicio de su intervención, con el agradecimiento al Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, y a la profesora Quintero por el guante que nos lanzó y que gentilmente acogimos porque debatir, que vuelva a estar en la agenda pública, encima en una época tan compleja y con los efectos tan nocivos que ha tenido en muchas mujeres la pandemia derivada de la COVID-19, pues es un auténtico placer porque es muy grave, y yo creo que evidencia mucho los problemas que tiene nuestra democracia, la emergencia de discursos negacionistas, ende la peor situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, y que esa peor situación que se evidencia en las brechas que ha referido en tu pregunta, es decir, en las brechas laborales que se traducen en brechas salariales y en brechas en las prestaciones, se agrava por un hecho evidente, que es la maternidad. En este país todavía hoy se penaliza mucho la tenencia de hijos a los efectos de las trayectorias laborales de las mujeres, pero no es un dato exclusivo de ellas, es decir, la peor trayectoria laboral de mujeres respecto a nuestros compañeros varones se materializa en todos y cada uno de los elementos que puedan servir para el análisis del mercado de trabajo. Peor aún para las mujeres que tienen personas dependientes a su cargo, creo que también hoy hablaremos aquí de cuidados, de la invisibilización de los cuidados y los efectos que la falta de servicios públicos para la atención a las personas dependientes tienen las trayectorias laborales de las mujeres, pero, y termino con esta reflexión, la peor trayectoria laboral de las mujeres que se traduce en esas brechas alcanza todas ellas, a la mitad de la población, que somos las mujeres. ¿Impacta más en las que tienen personas dependientes? Sí, pero la peor trayectoria laboral de las mujeres se evidencia en todos y en cada uno de los elementos que pueden definir este análisis: mayor parcialidad, mayor temporalidad, menor retribución, menor promoción, y eso tiene un correlato en menores pensiones.

Moderadora – Gema Quintero

Por lo que decís, ¿da la sensación de que son brechas modernas? ¿O creéis que son brechas que han existido desde siempre? Parece que la COVID ha hecho emerger cosas antiguas, o en este caso eso no ha sucedido, y si han existido desde siempre las brechas, ¿por qué ahora les damos importancia? ¿Qué es lo que crees que ha cambiado?

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

A ver, las brechas han existido siempre, no es nada nuevo. Lo que ocurre en la actualidad es que se están intentando transparentarlas, visibilizarlas para combatirlas, sabiendo cuáles son las causas inherentes en las brechas se intenta desde hace décadas combatirlas, pero con resultados bastante poco satisfactorios o exitosos, entonces el cambio que en la actualidad encontramos es que lo que se intenta es visibilizarlas o transparentarlas. Fíjense lo que ha ocurrido con la brecha salarial de la que la profesora Nieto es experta. Lo que hacen las últimas normas es obligar a las empresas a que implementen mecanismos de registro y auditoría salarial que pongan de manifiesto en su seno cuáles son las retribuciones de hombres y mujeres en la misma plantilla.

Esto está estrechamente relacionado con otro déficit, que el de la desigual valoración de los puestos de trabajo, esa premisa básica de que, a igual trabajo, igual retribución, se incumple en nuestro mercado de trabajo, pero por qué no hay una reflexión profunda sobre lo que se denomina “las categorías de trabajo asexuadas”. Hay una larga tradición que viene muy de atrás, y que denomina en masculino o femenino determinadas categorías que se retribuyen de distinta forma y esto es un mal muy característico de nuestro sistema de relaciones laborales, que lo que se está consiguiendo en la actualidad visibilizándolo y transparentándolo es incidir en su núcleo más profundo, ir al fondo del asunto, al origen del problema para ver cómo atajarlo. Lo mismo ocurre con el resto de brechas, la brecha pensional de la que tampoco se habla, es una brecha que supera el 30% y que se deriva de los propios datos oficiales de las administraciones implicadas en la gestión de las prestaciones y pensiones, y que sin embargo, por tratarse de una brecha derivada de las distintas brechas laborales, muy pocos se atreven a vislumbrar porque mientras no se atajen las causas de las brechas laborales poco podrá hacerse, eso dicen, para superar la brecha en las pensiones.

Entrevistada – Patricia Nieto

A mí me parece que cuando se pone sobre la mesa la eficacia de las medidas correctoras es porque los datos estadísticos debiesen sonrojarnos a todos los que nos acercamos a ellos, pero también hay una referencia que yo creo que está detrás porque ha emergido en la agenda pública el preocuparnos por tomar medidas que puedan mitigar estas brechas laborales y es porque yo creo que hay una evolución propia del feminismo y es que brechas ha habido siempre, respondiendo a la pregunta a la moderadora, pero hasta hace algunos años, el trabajo a las mujeres consideraba complementario las unidades familiares de dobles ingresos, y por tanto, subalterno del trabajo masculino de quedar que te voy a tener el proveedor de pan, y eso salta por los aires con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo que quieren incorporarse en igualdad de derechos, algo todavía no está logrado, y pone sobre la mesa también otra vez el impacto que está teniendo para otras muchas mujeres que se encargan de los cuidados en el hogar, aquí tenemos a dos expertas sobre empleo doméstico, y que han permitido, esas empleadas trabajadoras del hogar, que muchas mujeres pudiesen desempeñar su trabajo profesional en el mercado de trabajo a costa de la precariedad de otras mujeres que son las que asumen los cuidados en los hogares.

Entonces yo creo que este es un problema multifactorial cuyo abordaje no puede hacerse solo sobre una variable, porque un elemento que impacta mucho en la eficacia de las medidas es lo que decía Carmen, la referencia a los sistemas clasificatorios, a pesar de que el ordenamiento jurídico español ha dado pasos en la buena dirección respecto a las garantías en relación al pago de igual salario por trabajo de igual valor. Debe haber una mayor pedagogía y una mayor conciencia en quien negocia convenios, en quien negocia planes de igualdad, sobre cómo es el sistema clasificatorio que en él se pacta y el impacto que este sistema clasificatorio tienen la brecha salarial. Todavía hoy se retribuye a través de pluses determinadas condiciones de trabajo que suelen asociarse más a factores masculinizados, como puede ser la fuerza física o el esfuerzo, y se infra retribuye, porque no se valora, otro tipo de factores que son tenidos en cuenta en el desempeño del trabajo, como puede ser la minuciosidad o el trabajo repetitivo, y que no tienen un correlato salarial y que agranda las brechas.

Moderadora – Gema Quintero

Claro, pero ahí volviendo a, por sistematizar, porque habéis planteado muchas cuestiones. ¿Las causas entonces de las brechas son causas económicas, son causas sociológicas? ¿cuáles son los

agentes? Porque, hablando por ejemplo del cuidado, de los cuidados, o de los sectores productivos, a veces da la impresión de que son las propias mujeres las que causan su situación, porque son ellas las que deciden optar por determinadas cualificaciones profesionales y formarse en un determinado sentido o porque son ellas las que deciden trabajar a tiempo parcial para cuidar a sus hijos o para cuidar a sus mayores. Entonces, al final nos queda ahí una idea de quienes han causado la brecha y quienes pueden ir en ayuda de la resolución del problema de brechas.

Entrevistada – Patricia Nieto

A ver, yo creo que la brecha salarial en España es un fenómeno complejísimo, multifactorial, que parte de una segregación muy grande en el mercado de trabajo. Hombres y mujeres trabajamos en sectores distintos, y los sectores feminizados son peor pagados para las mujeres y hombres que trabajamos en ello. Pero la respuesta, como bien decías, a este primer elemento que ha de ser puesto sobre la mesa no puede ser que todas las niñas se decanten por vocaciones STEM porque está bien retribuido, si no tratemos de dignificar las condiciones también de los sectores feminizados. Porque, que cada persona desarrolle la prestación profesional en el ámbito que estime conveniente, el problema es cómo se valora social y económicamente un trabajo y otro.

Segundo elemento que creo que está detrás en la brecha salarial: el impacto en la ordenación del tiempo de trabajo. El tiempo que destinan mujeres y hombres, a la luz de los datos de la encuesta de tiempo, al trabajo productivo, al trabajo reproductivo y a la mejora de su empleabilidad, evidencia que las mujeres dedican menos tiempo a seguir formándose y, eso impacta en su capacidad de promoción y dedican más tiempo al trabajo reproductivo porque hay una falta de corresponsabilidad. Ese elemento impacta.

Tercero: todavía hay unas estructuras salariales donde buena parte de la fuente de fijación del salario es la negociación colectiva, y alguna de esa negociación colectiva perpetúa roles y estereotipos de género, que, no siendo discriminatorios, sí que afectan a la brecha salarial. Entonces, la actuación no puede ser solo respecto medidas sancionadoras, que son importantes, evidentemente, pero eso lo lleva diciendo el artículo 17.1 del Estatuto casi desde su formulación inicial. Hay que hacer medidas preventivas y medidas potenciadoras de saber si en una concreta empresa estamos pagando menos a las mujeres, aunque ese menor salario no tenga una causa discriminatoria, pero sí que encierre en sí determinadas brechas.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Totalmente de acuerdo con lo dicho por la profesora Nieto. Son realmente importantes a mi juicio dos de los tres o cuatro ejes o argumentos que ha señalado. Me voy a referir a ellos. Por un lado, en los aspectos referidos a la promoción de la igualdad, están intentando ganar un papel de protagonista en la lucha por la igualdad, y a mí en este sentido siempre me gusta referirme a la importancia que la formación y promoción profesional tiene en relación con otra brecha de género que los sociólogos llaman la brecha de ambición. Una de las grandes asignaturas pendientes en las empresas va referida a las áreas de actuación de la formación y la promoción profesional. ¿Por qué? Porque sigue siendo una asignatura pendiente el que las empresas analicen en el diagnóstico previo qué formación tienen mujeres y hombres en su seno, para en lugar de para los puestos de promoción contratar a personal externo, promocionar al personal interno. Y ahí, las pocas empresas que se han aventurado a hacer este ejercicio de reflexión interna se encuentran con que tienen en su plantilla mujeres con formación superior a la del puesto que desempeñan, pero que de forma reiterada se niegan a promocionar por los problemas de conciliación laboral profesional, que labora el personal familiar y profesional, que

encuentran en cuanto asumen puestos de responsabilidad. Esto no es una cuestión menor, el que las mujeres cuando se les pregunta digan que no quieren asumir más responsabilidades profesionales porque son difícilmente compatibles con la responsabilidad de familiares es un hecho atender, es una cuestión a valorar, porque está fallando la configuración de los derechos de conciliación o de corresponsabilidad de conciliación corresponsable estamos haciendo. España se ha centrado en la regulación de los derechos de ausencia, que suponen que mayoritariamente sean las mujeres las que abandonan el mercado de trabajo para atender a los familiares dependientes, sean menores o mayores.

Y, en esto que la profesora Quintero y yo misma hemos llamado, hemos querido llamar “la deconstrucción de la feminización de los cuidados”, nos parece que hay que prestar la atención, no en el derecho de las mujeres a no ser las cuidadoras mayoritarias, sino en el derecho de los hombres a cuidar. Son ellos los que tienen que decir que quieren cuidar y que quieren dar ese paso y ver el otro lado del mismo cristal. Para deconstruir la feminización de los cuidados no solo las mujeres tenemos que dejar de asumir en exclusiva esa responsabilidad históricamente cargada a nuestras mochilas, sino que también hay que darle la oportunidad a los hombres que quieren participar de sus derechos de corresponsabilidad o de concienciación corresponsable de forma activa, y aquí creo que ha sido fundamental la equiparación de los permisos parentales, de los permisos por nacimiento y cuidado de hijos. Lo que se desprende de las últimas estadísticas es que se ha igualado mucho el número de permisos por nacimiento y cuidado de menor, desde el momento en que se ha equiparado al primer progenitor y al segundo progenitor, lo que quiere decir que se han ido superando obstáculos para el ejercicio masculino de estos derechos que siempre históricamente han estado redactados en la norma de forma neutra, pero su ejercicio ha habido un número mayoritario de usuarias o de beneficiarias femeninas. Esto, por un lado.

Y por otro, la referencia al cuidado doméstico y al cuidado del hogar, al servicio doméstico, al cuidado intrafamiliar y a lo que esto supone de remoción de cercos culturales. Ya no estamos hablando solo de cercos económicos, como apuntaba la moderadora, sino de cercos culturales. Todo lo relacionado con el cuidado, en sentido amplio, pero incluyendo allí aspectos o profesiones que tienen que estar relacionadas con la educación o con la sanidad. Pensemos que en el marco de la cuarta revolución industrial en la que estamos inmersos, aunque parece ser que ya tenemos una patita en la quinta, van a ser trabajos difícilmente digitalizables. Mire, el cuidado de otros es difícilmente digitalizable, y es un sector en el que mayoritariamente estamos representadas las mujeres. Entonces, mucho cuidado, porque previsiblemente encontramos un yacimiento de empleo en estos sectores en detrimento de otros más fácilmente digitalizables o mecanizables, que son, que tienen presencia absolutamente mayoritaria. Hay que revalorizar los trabajos relacionados con la atención personal, los cuidados, la asistencia sanitaria, la educación, y dignificarlos sobre todo, porque cuando entramos a analizar los problemas del sector de los cuidados nos damos cuenta que las mujeres que salen al mercado de trabajo ordinario, por así decirlo, y que delegan en otras la atención de los hogares, están reproduciendo en ese tránsito los problemas que en el mercado de trabajo han encontrado ellas, de tal manera que tanto dentro como fuera del hogar familiar se perpetúan los estereotipos de género y los problemas que tenemos las mujeres, y eso también hay que tenerlo muy en cuenta.

Moderadora – Carmen Quintero

Todo lo que me decís, sigue sin quedarme claro quiénes pueden ser los agentes del cambio, porque habéis planteado que el legislador ha hecho avances interesantes a partir del año 2019, la pandemia ha puesto en evidencia el gran poder que tiene el legislador para tratar de crear

una cultura empresarial, estableciendo obligaciones y estableciendo determinados comportamientos preceptivos pero mi pregunta es ¿para la eliminación de las brechas es eficaz la obligatoriedad de determinadas medidas que se imponen a los empresarios? ¿Creéis que todas las empresas tienen una cultura atenta a esta a esta necesidad?

Entrevistada – Patricia Nieto

No, no todas las empresas lo tienen, y respecto a tu primera pregunta, es una obligación compleja y son varios los factores que deben estar implicados, ahora trataré de discernir a mi juicio cuáles son. Respecto a si se era suficiente para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, los nuevos obligaciones en materia de igualdad impuestas a las empresas por el legislador, evidentemente, si no hay un convencimiento por parte de las organizaciones empresariales de la fortaleza que tiene el plan de igualdad como elemento para saber cómo es la trayectoria laboral de hombres y mujeres en su organización, y si hay encierro en determinados estereotipos lejos de género que penalizan a las mujeres, será una obligación formal más como muchas empresas en este país es calidad, prevención de riesgos y protección de datos. Papeles, papeles, papeles, sin ninguna eficacia práctica. Eso respecto al papel de las empresas. Respecto a que quiénes habremos de estar implicados. Todos, toda la sociedad en su conjunto, desde cada uno desde nuestra esfera de competencia se decía aquí que un paso importante fue la idea de avanzar en la igualación de los permisos, que sean intransferibles. Ojalá el legislador hubiese sido más ambicioso y los hubiese hecho secuenciales, pero no lo hizo, pero es un paso muy buena dirección. Pero he escuchado a la profesora Grau y pensaba, sí, pero sí a las 32 semanas cuando acaban los 16 semanas de suspensión por nacimiento de ambos progenitores los cuidados sirven recayendo sobre las mujeres, lo que hace es dilatarse la decisión. Entonces, primer agente implicado para que sean mejores: el aspecto días laborales de las mujeres, que en las familias de dobles ingresos la corresponsabilidad no sea una quimera o la palabra que hemos sustituido los y las académicas que trabajamos estos temas a conciliación. La corresponsabilidad es que todas las personas que tienen obligaciones respecto a personas dependientes cumplan con esas publicaciones y no lo haga. Cuando se dice que España es un país familiarista respecto a la protección de riesgo, es políticamente correcto, porque España sigue siendo un país donde las mujeres asumen notablemente los riesgos, donde no llegan mercado. Luego, el segundo agente, que a mi juicio es básico, ha sido decisión del legislador que la igualdad sea materia de obligada a negociación en los convenios colectivos. Por tanto, el papel que tiene el sindicato, sus patronales, a la hora de avanzar en convenios que tengan en cuenta que la situación de partida de hombres y mujeres es distinta es básico, no solo en el mandato que le hacen en el artículo 22 3 del Estatuto, a realizar un análisis correlacional, te exijo que valores sin la estructura clasificatoria que estás pactando, impactan la retribución, si no también en los hombros, lo ha dicho la profesora Grau, del diagnóstico en materia de planes. Es ver en tu empresa cuál es la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Y también lo he dicho aquí, los hombres, los negociadores y los negociadores del convenio, las mujeres, hay que desterrarnos el síndrome de la impostora, hay que conseguir que las mujeres no sean cuestionadas cuando reivindican sus legítimas aspiraciones a promocionar, o desterramos preguntas que solo se hacen a ellas de cómo va usted a conciliar si tiene 3 hijos y quiere convertirse en jefa de planta o en jefa de equipo, preguntas que nunca hacen a los trabajadores hombres, y luego el impacto, y con ello termino, de la acción del legislador, creo que ha sido básica el Real Decreto Ley 6 2019 y los decretos en materia de igualdad, abren la puerta a una serie de herramientas que nos van a permitir visibilizar en las concretas empresas si hay una situación de brecha o no por dos datos, y con ello termino. Mirad, en un informe que se hace para evaluar la situación de la brecha salarial en Europa a 2/3 de los encuestados consideran

que, claro, que hay brecha salarial en Europa, y si a esos mismos encuestados les pregunta si en su empresa hay brecha el porcentaje mayoritario es que no. Nadie cree que le están pagando menos que a su compañero hombre haciendo un trabajo igual o un trabajo de igual valor. El problema que ha tenido atacar la brecha salarial es que es muy habitual que en la empresa privada de salarios no se abra, y tú tienes que conocer más o menos, a partir de diferencias porcentuales, a través de la mediana, pero que cobra alguien que hace un trabajo de igual valor al tuyo o el mismo trabajo, y es del sexo distinto al tuyo, porque sí, y eso lo va a lograr el registro salarial. Así que sí que se ha hecho muchas cosas pero queda mucho por hacer.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Totalmente de acuerdo con la profesora Nieto. Solo por empezar con el argumento final, a mí me gusta recordar siempre que, evidentemente, la transparencia y civilización que se está haciendo o el esfuerzo por transparentar y visibilizar las diferencias salariales en la empresa privada es fundamental porque las propias plantillas desconocen lo que cobran hombres y mujeres. Hay un problema de desconocimiento y de presunción que no hay diferencia, pero es que cuando hablamos de las administraciones públicas, donde se presume que se accede en el empleo público, no solo funcionarios públicos por sistemas mucho más objetivos, nos encontramos con profesiones o con ámbitos, como el de la adjudicación, donde son mayores mayoritaria las mujeres que accedemos por la presencia masiva de las mujeres en las titulaciones que dan acceso a ella, o por la mayor tasa de éxito en ese tipo de posiciones, y sin embargo cuando debemos la foto de los puestos de responsabilidad no hay ni una cara de mujer, no hay ni un rostro de mujer o hay uno o como mucho dos y no nos llaman la atención de ver fotos absolutamente masculinizadas en profesiones que son absolutamente feminizadas, entonces yo creo que eso es un ejemplo muy gráfico, pero no quería dejar pasar esto, me parece muy significativo, pero volviendo a la pregunta de la moderadora y al planteamiento que ha hecho la profesora Nieto, ni todas las empresas son iguales ni todas las personas lo somos aquí. Hay un problema cultural, social, de la sociedad española y su composición familiarista, su concepción familiarista de los cuidados, pero yo creo que hay que insistir en el ámbito privado, en la importancia fundamental que la cultura empresarial tiene, que no nos pase como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que 25 años después empezamos a reflexionar sobre si la cultura preventiva forma ya parte, está absolutamente integrada en la política empresarial. ¿Nos va a pasar lo mismo con la igualdad? Yo me resisto a creerlo, pero desde el ámbito público la actuación de las administraciones públicas y de los poderes del Estado en este sentido es fundamental, y a mí me gustaría llamar la atención sobre la importancia desapercibida del plan corresponsables, que hace ya un año que se aprobó y que las comunidades autónomas siguen sin desarrollar. Tenemos a Madrid y a Castilla-La Mancha y alguna más que tienen sus propios planes corresponsables a nivel regional, pero en ese Plan Nacional había iniciativa muy interesante que han pasado absolutamente desapercibidas, y respecto de las que un año después seguimos sin ver desarrollo, entonces el papel promocional que las administraciones públicas y los poderes del Estado tienen en la superación de todos estos escollos hay que subirlo a la palestra y darle la importancia que tiene.

Moderadora – Carmen Quintero

Y ya para ir acabando, estamos hablando de brechas laborales que se materializan de una manera muy clara en brechas salariales, y en realidad detrás de nuestra salariales hay brechas respecto de otras condiciones de trabajo. Lo habéis puesto de manifiesto, que son las modalidades contractuales, el tiempo de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, pero no hemos hablado mucho de las brechas prestacionales, y no se presta mucha atención a las

brechas prestacionales y a lo mejor pues deberíamos, primero, saber qué son y cuál es su causa, por qué hablamos de brechas prestacionales. ¿Tiene algo que ver con las brechas salariales? Y en segundo lugar, bueno pues cómo atajarlas, y qué significa en realidad que haya brechas, ¿que hay más mujeres que no tienen prestaciones? ¿Que sus cuantías son inferiores o que las de los varones? Porque si hablamos, por ejemplo, por dejar apuntado el dato, de pensiones de viudedad, las pensiones de viudedad son eminentemente femenina, ahí no podemos decir que hay brechas de ningún tipo, entonces pues sí que estaría bien que nos quedará claro qué es una brecha prestacional, de dónde viene y qué significa.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

No sé ¿quiere que empiece yo, Patricia?

Entrevistada – Patricia Nieto

Sí, sí encima tiene un excelente libro sobre ello.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Bueno, a mí este tema me apasiona, la verdad que agradezco a la pregunta porque cuando hablamos de brecha pensional o prestacional es una brecha derivada, está claro que la causa es que se cobra menos, se cotiza menos, las carreras laborales son discontinuas, con lo cual es más difícil cumplir con los periodos de carencia, están claras cuáles son las dificultades, pero hay que centrarse no solo en el número de beneficiarios o beneficiarias sino en el importe de las cuantías, cuidado, porque hay que analizar ese doble componente de la ecuación. Por un lado, hay tensiones que es mayoritariamente femenina como la de viudedad, pero porque no olvidemos que es una pensión derivada, que la general que fallece y la disfruta la que sobrevive, que mayoritariamente seguimos siendo las mujeres porque tenemos una esperanza de vida superior, pero cuando vamos a la cuantía, la pensión de viudedad sigue arrastrando un problema congénito de un porcentaje con carácter general supone el 52% de la base reguladora del que la causa y sigue sin alcanzar una cuantía que permita la suficiencia de estas prestaciones. Es un problema muy particular de la pensión de viudedad, pero me parece mucho más significativo lo que arroja la lectura de los datos de la pensión de jubilación, y es que la mayoría de las pensiones de jubilación de las mujeres son pensiones no contributivas, lo que pone de manifiesto que tienen serias dificultades para cumplir los requisitos de acceso, y esto nos lleva otra vez a la parcialidad, a la temporalidad, ligado con los problemas de cotización, pero es que además, cuando analizamos la pensión de jubilación en su modalidad contributiva nos encontramos con que son mayoría las beneficiarias mujeres del complemento por mínimo. Eso quiere decir que, aún cumpliendo los requisitos para generar la pensión, no se llega a la cuantía mínima garantizada y precisan de complemento de pensión. Entonces son problemas que están ahí, que los datos oficiales evidencian de forma clara y meridiana, y sobre los que en algún momento habrá que incidir es focalizando la atención en las causas que lo produce.

Entrevistada – Patricia Nieto

Básicamente, la brecha prestacionales el anverso de un reverso que es la brecha salarial. Las peores trayectorias laborales de las mujeres se traducen, cuando llegan a la situación de pasivas, en peores prestaciones y es verdad que en la comisión del Pacto de Toledo se trató de establecer algunas medidas correctoras que paliasen sus peores trayectorias laborales, que impactan en sus carreras de seguro, pero a la luz de los datos habremos de seguir avanzando en medidas más incisivas y no me resisto a terminar mi reflexión en el podcast de hoy haciendo referencia a la

noticia que conocíamos ayer, en la sentencia del Tribunal Supremo, vinculada al reconocimiento del complemento de maternidad a los hombres, en la cual muy rápido, se ha tomado la decisión, creo que es lógica, respecto al pronunciamiento del Tribunal de Justicia, de que el reconocimiento un complemento con maternidad, tal y como está el diseñado en el ya derogado artículo 60, también tenía que reconocerse a los hombres que cumplieren esas características pero dejó para un debate que casi debiese ser monográficos sobre la sostenibilidad de las pensiones, su impacto en las mujeres, si nos unan por tanto medidas necesarias más incisivas para corregir la brecha, algo más que la adopción a través del Real Decreto Ley el pasado año, adoptada la luz de este pronunciamiento, y que trata de corregir la brecha de género que se traduce en el incremento en un porcentaje en la pensión hasta que esa brecha de género en pensiones se iguale, y eso seguramente ninguna de las que estamos aquí lo veremos, y seguramente nadie de los que nos están escuchando tampoco, entonces a lo mejor, y con ello termino mi reflexión en un día como el de hoy, son necesarias medidas más incisivas que aborden por qué son tan desiguales las pensiones de hombres y mujeres y si son suficientes las medidas adoptadas para mitigar sus peores trayectorias laborales.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Totalmente de acuerdo con la profesora Nieto. Piensen que por acabar con una reflexión general, piensen que el Fondo Monetario Internacional ha cuantificado en 100 años el tiempo necesario para superar la brecha de género. A mí esta consideración me da pavor porque ya no tenemos que hablar, pensar en nosotras o en los que nos están escuchando sino en nuestras hijas y en nuestras nietas, y me parece que es una asignatura pendiente de las sociedades democráticas hacer todo lo posible por establecer medidas promocionales, que no solo combatan, que no solo incitan en aquello que se detecte y que sea prioritario sino que promocionen, que cambien esos aspectos que están más intrínsecamente asentados en nuestras sociedades.

Moderadora – Carmen Quintero

Pues, antes de daros las gracias, me estáis sugiriendo una línea futura, efectivamente, para otro monográfico, que tiene que ver con esto. Hemos estado hablando de que las brechas laborales, y la pandemia la ha puesto de manifiesto de una manera clara con el cierre de las escuelas, tenía mucho que ver con la asunción de cuidados de menores. Claro, pero aquí no hemos hablado de qué pasa con las personas dependientes porque entonces tendríamos que reflexionar si el modelo actual que tenemos está preparado para abordar que las mujeres tengamos que asumir en breve los cuidados de nuestros mayores, sobre todo en un sistema como el español en el que la atención a la dependencia, pues esté articulado en torno a un esquema que se reputan no efectivo, y por lo tanto, habrá que ver qué pasa con las trayectorias laborales futuras de las mujeres, algo que bueno, la pandemia también ha puesto de manifiesto en el área de atención asistencial y en el cierre de determinados centros de día de atención a personas dependientes y servicios vinculados. Pero, como decía nuestro querido Michael Ende, esta es otra historia que deberá ser contada en otro momento. Querida Carmen, querida Patricia, muchas gracias por habernos dedicado en vuestros minutos para hablar de este tema pues que es esencial y que es el punto de partida del Segundo Foro de Debate. Muchas gracias por estar, ha sido un placer escucharos, y esperamos poder contar con vosotras en algún otro momento.

Entrevistada – Patricia Nieto

Gracias a tus por hacerlo posible a todas.

Entrevistada – Carmen Grau Pineda

Muchas gracias a todas, un placer, a vuestra disposición.

Moderadora – Carmen Quintero

Hasta la próxima entonces.

Despedida – locución

Muchas gracias a todas por estar ahí. Os esperamos en los próximos podcasts del Segundo Foro Mujeres frente a la pandemia, y en nuestra web y redes sociales para seguir debatiendo.