



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2026

XV LEGISLATURA

Núm. 493

Pág. 1

DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a MARÍA MERCÈ PEREA I CONILLAS

Sesión núm. 7

celebrada el lunes 23 de febrero de 2026

Página

ORDEN DEL DÍA:

Celebración de las siguientes comparecencias:

- De la señora Farré Olalla, investigadora del Instituto de Análisis Económico del CSIC, para informar sobre la brecha de género en los temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 212/000838) 2
- De la directora general de ClosinGap (García Méndez), para informar sobre la brecha de género en los temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000581) 12

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 2

Se abre la sesión a las cuatro y treinta y cuatro minutos de la tarde.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARENCIAS:

- DE LA SEÑORA FARRÉ OLALLA, INVESTIGADORA DEL INSTITUTO DE ANÁLISIS ECONÓMICO DEL CSIC, PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 212/000838).

La señora **PRESIDENTA**: Buenas tardes. Hemos dejado pasar unos minutos de cortesía antes de empezar la comisión y la comparecencia.

Damos la bienvenida a doña Lidia Farré Olalla, investigadora del Instituto de Análisis Económico del CSIC. Nos ponemos un poco en antecedentes. En la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo se consideró oportuno empezar a hablar de distintos temas mientras no se empiece a trabajar sobre las recomendaciones. Hemos ordenado los temas y, en primer lugar, nos ocupa la brecha de género. Cuando acabemos estas comparecencias, continuaremos, básicamente, por el ámbito económico.

Hoy nos estrenamos con la primera comparecencia, la de doña Lidia Farré, a la que sin más cedo la palabra. Bienvenida.

La señora **FARRÉ OLALLA** (investigadora del Instituto de Análisis Económico del CSIC): Muchas gracias por la invitación. Es un placer estar hoy aquí compartiendo parte de mi agenda de investigación con ustedes y, en concreto, hablando de brechas de género en pensiones, identificando causas y proponiendo posibles líneas de actuación. **(Apoya su intervención en una presentación digital)**.

La primera pregunta es: ¿por qué estamos hoy aquí hablando de brechas de género en la Seguridad Social? Desde mi punto de vista, la respuesta es que el sistema de pensiones es un importante mecanismo de redistribución. De hecho, actualmente, el 90 % de las personas que perciben al menos una pensión de jubilación únicamente la reciben del sistema público. Sin embargo, en este sistema redistributivo existen importantes diferencias de género en la renta de los jubilados en España. Si nos fijamos en la brecha de género en pensiones, en el importe, este es de aproximadamente 34 puntos porcentuales, es decir, si un hombre cobra 100 euros, una mujer cobra 66. Pero no solo hay brecha de género en pensiones, también hay brecha de género en las tasas de cobertura: en las mujeres, la brecha de género en cobertura es de 27 puntos porcentuales. ¿Por qué observamos estas brechas de género en el sistema de pensiones? Pues esto refleja la desigualdad en la experiencia laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por lo tanto, un sistema de carácter contributivo reproduce las desigualdades de género en el mercado de trabajo y en las responsabilidades familiares.

Muy brevemente voy a mostrar un hecho del que creo que todos somos conscientes, y es la estructura demográfica tan delicada que tiene nuestro país. Ya a finales de los noventa vimos que teníamos una pirámide poblacional que cada vez era menos pirámide o que tenía una base cada vez más estrecha. Como vemos, en el año 2022 ya estábamos en un rombo: la base de esta pirámide se ha encogido de manera dramática, es decir, envejecemos más o tenemos una población más abundante mayor de 65 años y cada vez las tasas de natalidad son más bajas. Este hecho también lo vemos en el siguiente gráfico, donde vemos el porcentaje de individuos de más de 65 años sobre la población total. La línea lila son las mujeres; la verde son los hombres, y aquí lo que vemos es que esta tendencia no deja de crecer, este porcentaje presenta una clara tendencia positiva. Además, muestra también que hay más mujeres que hombres en este colectivo. Y otro hecho que no se ve en el gráfico, pero que les apunto, es que, como ya hemos visto, las brechas en pensiones indican que las mujeres viven más pobres y, además, viven más años y con peor salud. Por eso, voy a hablar de brecha de género monetaria, pero los aspectos no monetarios también sería importante tenerlos en cuenta.

Seguimos con el diagnóstico. Este gráfico les muestra las pensiones contributivas otorgadas a mujeres. Si nos fijamos en la línea lila, que recoge el total de las pensiones, vemos que están distribuidas de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Sin embargo, hay importantes diferencias en la pensión de jubilación, es decir, la que se genera por derechos o por haber trabajado. Aquí los receptores mujeres son un porcentaje mucho menor, es menos del 40 % —que es la cifra que he enseñado al principio de mi intervención—, pero, si nos centramos en las pensiones de viudedad, aquí las mujeres representan un

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 3

colectivo importante. Por lo tanto, cuando hablemos de brechas de género en pensiones, es importante tener en cuenta este componente. Si nos vamos a las no contributivas, aquí la mayoría de los perceptores son mujeres. Hasta ahora he hablado de cobertura, y este gráfico lo que nos indica son las brechas de género, y la diferencia o la ratio entre el importe que perciben hombres y mujeres. De nuevo, aquí lo que vemos es que, entre los que perciben una pensión de jubilación, el importe que perciben las mujeres es inferior al que perciben los hombres, situándose la brecha en torno al 34 % que les he comentado al principio de la presentación. Por tanto, hasta aquí son brechas de pensiones actualmente.

Si miramos cómo están evolucionando las brechas en cotizaciones y en cotizantes, vemos que la evolución con el paso del tiempo lo que hace es reflejar la situación que vivimos en el mercado de trabajo: llevamos varias décadas en las que la mujer se está incorporando de manera masiva al mercado de trabajo. Esto hace que aumente la proporción de cotizantes que son mujeres y también la proporción de cotizaciones que generan las mujeres. Por lo tanto, vamos cerrando estas brechas entre cotizantes y cotizaciones. Pero, cuando aumentan las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y aumentan sus cotizaciones, esto también hace que generen más derechos y, por tanto, el porcentaje de cotizantes que son mujeres también aumenta con el paso del tiempo. Esto es importante tenerlo en cuenta porque, si las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, evidentemente, generan derechos y, por lo tanto, hay que dignificar y hay que permitir que las mujeres desarrollen sus carreras profesionales para que después estas cotizaciones sean mayores. Y esto es lo que vemos en el siguiente gráfico. Las líneas no discontinuas —las líneas sólidas— representan la pensión media. Las pensiones que reciben las jubiladas es la línea lila y la pensión que reciben los jubilados es la línea verde. Esto es el conjunto de jubilados. Las líneas discontinuas lo que muestran son las nuevas incorporaciones. Lo que vemos es que los que se jubilan ahora o más recientemente tienen pensiones más elevadas, porque han trabajado durante más años, tanto hombres como mujeres, y con mejores sueldos. Por lo tanto, vemos que la brecha se está cerrando, pero todavía la diferencia es significativa: la distancia entre las líneas sólidas es mayor que la distancia entre las líneas discontinuas, pero esta distancia todavía es significativa. Lo mismo observamos cuando miramos la base reguladora o los años medios de cotización. Es decir, los nuevos jubilados han trabajado más años o su base reguladora ha sido mayor, pero las brechas persisten.

Por eso, es interesante ver los perfiles de hombres y mujeres de más de 50 años actualmente. Estamos entrevistando a gente en una base de datos SHARE, que es una base de datos europeos. Básicamente, aquí lo que vemos es cómo actualmente, entre el colectivo de mayores de 50 años, la fracción de mujeres que no ha trabajado nunca se sitúa por encima del 20 %. En el momento de la entrevista —cuando tienen más de 50 años— la fracción que no trabaja en este momento —puede haber trabajado en el pasado, pero no en este momento— también es significativa. Gráficamente, este es el motivo por el que existen brechas de género en pensiones, y es, simplemente, porque existen brechas de género en el mercado de trabajo. Por lo tanto, esta es la causa: las diferentes trayectorias laborales que existen entre hombres y mujeres. Aunque llevamos unos años o unas décadas de mejoras en el mercado de trabajo, estos son datos actuales. Aquí vemos, por ejemplo, la línea lila, que es la participación femenina de las mujeres, y la línea gris, que es la de los hombres, y vemos brechas en participación del 10 %.

Además, hay que tener en cuenta que esto es la media, pero hay mucha heterogeneidad según el origen socioeconómico y, por ejemplo, la educación. Las brechas entre los que tienen estudios universitarios son mucho menores que las brechas entre los que no tienen estudios universitarios. Y hay un colectivo que es bastante preocupante, que es el de las mujeres inmigrantes con hijos pequeños. Las tasas de participación son extremadamente bajas en este colectivo, básicamente, porque no tienen acceso a las infraestructuras de los cuidados. Por lo tanto, este es un grupo muy vulnerable que debemos tener en mente.

Otra de las causas de las brechas de género en pensiones son las medidas de flexibilidad laboral y, como medida estrella, el trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial se introdujo para facilitar la conciliación entre el trabajo y la familia. Lo que pasa es que mayoritariamente son las mujeres las que trabajan a tiempo parcial. Otra de las causas que explica las diferencias en años de cotización es el hecho de que las mujeres continúan trabajando, pero solo a tiempo parcial. Esto es lo que desde la academia llamamos la trampa del trabajo a tiempo parcial.

Sobre las brechas de género en los salarios hay que decir que continúan persistiendo y que son mucho más grandes en la parte baja de la distribución salarial, donde hay muchas más mujeres. En los sueldos más bajos las brechas también son más importantes.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 4

¿Por qué existen las brechas de género en el mercado de trabajo? Tengan en cuenta que esto es lo que me permite hacer algunas recomendaciones. Creo que los académicos —y espero que esto vaya más allá de los académicos— estamos bastante de acuerdo en que el origen de las brechas de género en el mercado de trabajo se encuentra en la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas dentro del hogar: las mujeres continúan dedicando muchas más horas que los hombres a los trabajos no remunerados. De hecho, está a punto de salir la nueva encuesta de usos del tiempo. Tenemos una encuesta del año 2010, pero ahora en 2026 tendremos nuevos datos. Mientras tanto, los investigadores hemos ido recopilando datos que nos permiten medir que, de media, los hombres trabajan —trabajo remunerado— diez horas más a la semana que las mujeres, y las mujeres dedican de media diez horas o más de diez horas que los hombres al trabajo no remunerado. Consecuencia: esta especialización dentro del hogar. Además, si sumamos el número total de horas que las mujeres dedican al trabajo no remunerado y remunerado, acaban trabajando más horas que los hombres, que es lo que se conoce como la doble jornada. Por lo tanto, ¿por qué observamos brechas de género en las pensiones? Pues porque hay importantes brechas en el periodo medio de cotización acumulado. Causas: el empleo a tiempo parcial, las discontinuidades en las carreras profesionales, etcétera. Y las bases de cotización continúan siendo diferentes: las mujeres presentan brechas de cotización inferiores.

En los siete minutos que me quedan voy a sugerir posibles líneas de actuación. En primer lugar, para eliminar las brechas de género en las pensiones es necesario eliminar las brechas de género en el mercado de trabajo, pero también dentro del hogar, facilitar la participación y la promoción laboral de las mujeres, y fomentar la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal y laboral. Es muy importante revertir la tendencia decreciente en tasas de fecundidad. Supongo que saben que España es uno de los países con la tasa de fecundidad más baja, con niveles alarmantemente bajos. También es muy importante trabajar en la integración laboral de las mujeres inmigrantes, porque hemos detectado que son el colectivo con tasas de participación más bajas, sobre todo las que tienen hijos entre 0 y 4 años.

Por lo tanto, son importantes tres medidas. La primera hace referencia a la educación infantil de primer ciclo, que es aquella que va entre los 0 y los 2 años. Lo que nos dice la evidencia es que la educación infantil de primer ciclo, gratuita, universal y de calidad permite matar tres pájaros de un tiro. ¿Por qué? Porque tiene un impacto positivo sobre el mercado de trabajo de las madres, aumenta la participación femenina de las madres; tiene un impacto positivo sobre el desarrollo infantil, en particular, sobre los menores de entornos más desfavorecidos, y también tiene un impacto positivo sobre la fecundidad. En España —España es un laboratorio para muchas cosas— en los años noventa se introdujo la educación universal y gratuita a partir de los 3 años. Hay diversos estudios que han analizado las consecuencias de esta expansión de la educación pública en esta etapa infantil. Los resultados nos dicen que, por cada diez menores escolarizados, dos nuevas madres se incorporan al mercado de trabajo, y un estudio reciente muestra que una expansión del 10 % causa un aumento del 1,2 % en la tasa de fecundidad.

La segunda medida es continuar trabajando en los permisos de paternidad. España es un referente en el diseño o en la implementación de los permisos de paternidad; yo lo sé, porque me llaman periodistas académicos de diversos países del mundo para preguntarme sobre los efectos de estos permisos. Como ya saben, desde agosto del año 2025 el permiso es de diecinueve semanas, es decir, igual que el de la madre; es no transferible —elemento clave para que estas medidas funcionen—; es obligatorio durante las primeras seis semanas y cien por cien retribuido. Creo que lo que le falta a esta política es que no pueden tomársela de manera simultánea hombres y mujeres: las primeras seis semanas las pueden compartir, pero luego debería ser obligatoria la secuencialidad, porque, si no, estamos viendo que esta política no tiene unos efectos tan deseables como esperaríamos. De hecho, esta política se implementa para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo y en la crianza por el motivo que ya he explicado, porque las brechas de género en el mercado de trabajo son el reflejo de lo que pasa dentro de los hogares. Este permiso ha sido muy exitoso en cuanto a participación, altas tasas de hombres lo toman, gastan las semanas que se les dan y lo están empezando a fraccionar. De todas maneras, de media, doce semanas se utilizan simultáneamente, es decir, no solo está la madre con el bebé, sino que están la madre, el padre y el bebé. Esto no es una optimización de recursos y deberíamos rediseñar este aspecto para que realmente fuera efectivo. Hemos analizado extensivamente el impacto de estos permisos. Hemos visto que aumentan la participación de los padres —hombres— en el cuidado infantil; que el impacto sobre el mercado de trabajo es limitado —en parte creo que por el hecho de que no se impide la simultaneidad—; hemos visto que los menores están cambiando las normas sociales al ver que los hombres se involucran más en la crianza, y también hemos detectado un menor uso de la educación infantil.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 5

La tercera medida —entre otras, pero es una de mis tres sugerencias— que es importante tener en cuenta es desarrollar infraestructuras de cuidados de personas mayores. Estamos envejeciendo, por lo tanto, está aumentando la demanda de cuidados de personas mayores. Debido a la falta de infraestructuras de cuidados, una parte importante de los mismos recae sobre las propias familias y, de nuevo, son las mujeres —que ahora ya no tienen hijos pequeños, sino padres mayores, las mujeres de más de 50 años— las principales proveedoras de cuidados a personas mayores y dependientes. Esto tiene un impacto negativo sobre las trayectorias laborales. Se ha hecho un estudio brillante en Chile, con datos, donde se demuestra que la penalización por tener padres dependientes es similar a la penalización por maternidad. Y existe también una fuerte correlación entre la penalización por maternidad y la que se deriva de los cuidados a las personas mayores. Esa es la doble penalización que ahora está sufriendo lo que llamamos la generación sándwich: mujeres de poco más de 50 años que, como tuvieron a los hijos cuando ya eran un poco mayores, estos hijos todavía están entre niños y adolescentes, y tienen unos padres que están viviendo muchos años, porque nuestra esperanza de vida ha aumentado. Resultado: las señoras de 50 años están —iba a decir estamos, y, sí, estamos— un poco *constrained*, restringidas.

Por tanto, conclusiones: las diferencias de género en pensiones contributivas en España son cuantitativamente importantes, aunque la situación está mejorando. Las brechas de género en pensiones se están reduciendo, porque las brechas de género en el mercado de trabajo se están reduciendo. La causa principal de la brecha de género en la pensión media de jubilación se explica porque la mujer cotiza menos años y recibe menor salario. La sostenibilidad del sistema de pensiones en el largo plazo pasa por eliminar las brechas de género en el mercado de trabajo, invirtiendo en las infraestructuras de cuidados, tanto a menores como a mayores, aumentando la fecundidad, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y con medidas que faciliten la conciliación entre la vida profesional y personal.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Farré.

A continuación, abriremos un turno de palabra de los distintos grupos parlamentarios por cinco minutos.

Tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Junts per Catalunya, el señor Cervera.

El señor **CERVERA PINART**: **(Realiza su intervención en catalán)**.¹

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Cervera.

Por el Grupo Parlamentario SUMAR, tiene la palabra el señor Manuel Lago.

El señor **LAGO PEÑAS**: Me ha encantado su intervención. Y déjeme que haga una metáfora. Lo que usted plantea es como cuando uno ve el firmamento por la noche, que lo que está viendo es el pasado: es posible que algunos de esos astros ya no existan, porque tarda en trasladarse su desaparición a lo que nosotros vemos. El sistema público de pensiones contributivo en España —y en lo que tiene que ver con la brecha de género de las mujeres, tal como usted ha explicado— representa eso: las personas que se jubilan ahora, después de una carrera de cotización de treinta y cinco o cuarenta años, son las personas que empezaron a trabajar en los años ochenta o noventa.

Por tanto, las pensiones de las personas que ya están jubiladas representan la España de los sesenta y de los setenta, y las pensiones de quienes hoy se jubilan a las personas que comenzaron a trabajar en los noventa. ¿Por qué digo esto? Porque su expresión es clarísima: la brecha de género tiene que ver con las diferencias en el mercado de trabajo. Por tanto, mi pregunta y mi reflexión es si subir el salario mínimo, que beneficia especialmente a las mujeres, y la reforma laboral, que ha tenido consecuencias extraordinarias en la estabilidad del empleo de las mujeres, son medidas que, en su opinión, harán que dentro de treinta o treinta y cinco años, cuando esas mujeres se jubilen, el sistema público de pensiones, la brecha de género y la diferencia entre hombres y mujeres no estén claramente condicionados por esta cuestión.

Lo segundo que usted planteó —y estoy muy de acuerdo con usted— es que el problema de la desigualdad y de las brechas nace de la mayor responsabilidad histórica y actual de las mujeres en los cuidados no retribuidos, en los cuidados en el seno del hogar. Creo que es un elemento clave. En ese sentido —usted lo ha dicho y yo lo quiero reforzar—, este Gobierno ha avanzado muchísimo en los

¹ En aplicación del punto Tercero.7 del Acuerdo de la Mesa del Congreso de los Diputados relativo al régimen lingüístico de los debates en los órganos parlamentarios.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 6

permisos de paternidad y maternidad para que la maternidad no sea solo una cuestión que atienden las mujeres; lo mismo sucede con respecto a las políticas de 0 a 3 años, con la educación de 0 a 3 años, que es una de las prioridades del Gobierno.

La tercera cuestión que usted ha planteado, y con la que yo estoy totalmente de acuerdo, tiene que ver con los cuidados, con la dependencia —y ahora me voy a confundir, señora presidenta—, y creo que la ley de la dependencia, que fue aprobada por un Gobierno presidido por el señor Zapatero, es una ley del año 2007 o 2008, y todavía estamos dotándola de los recursos necesarios.

En esencia, lo que quiero decir es que hay una brecha de género que nace del mercado de trabajo, que nace de los cuidados en maternidad, que nace de los cuidados en la dependencia, y quisiera saber, profesora Farré, si usted opina o piensa, o es una hipótesis posible, que los cambios que ya se han producido en estas áreas se están trasladando —y aún no los estamos viendo hasta que estas personas se jubilen— a nuestro sistema público de pensiones de carácter contributivo. Esa es la reflexión.

Tengo que disculparme porque me tengo que marchar, pero me apetece mucho darle la enhorabuena por la intervención y hacer el planteamiento de lo que a mí me parece que está sucediendo.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Lago.

Después, en todo caso, ya verá lo que ha dicho la compareciente cuando le pasen el *Diario de Sesiones*.

A continuación, ahora sí, por el Grupo Parlamentario VOX, la señora Méndez Monasterio, tiene la palabra.

Cuando usted quiera.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Muchísimas gracias a la interviniente.

Nosotros tenemos una visión un poco diferente a la de los demás grupos parlamentarios y a la del Gobierno actual, porque pensamos que las causas reales de la diferencia entre el importe medio de las pensiones no se encuentran cuando mujeres y hombres se incorporan al mercado laboral con niveles de formación similares o incluso superiores en el caso femenino.

Recordemos que existen más mujeres médicos, más mujeres jueces y más mujeres catedráticos. Por ejemplo, en la última oposición a jueces, hubo ochenta y cinco mujeres, es decir, el 70,25 % de la nueva promoción, y también aumenta su número en las diferentes oposiciones a inspectores de Hacienda. Realmente, la base de las profesiones de más alta categoría está feminizada por encima del 50 %. No existen diferencias en las generaciones más jóvenes en cuanto al acceso al empleo, los salarios iniciales y la cotización a la Seguridad Social. Por tanto, la pregunta es inevitable: ¿cuándo se producen realmente las diferencias en las bases de cotización que producirán en un futuro diferencias en la pensión media y las que han generado también en las jubilaciones actuales? La respuesta es muy clara, aunque incómoda para algunos, y es que las diferencias surgen cuando llega la maternidad.

Usted ha hablado del impacto que produce el trabajo a tiempo parcial, la incorporación laboral de las mujeres, del impacto que produce en la incorporación laboral de las mujeres el tema del permiso de paternidad o a lo mejor también el que los diferentes trabajos que existen en el hogar puedan ser determinados de una manera igual tanto en hombres como en mujeres, interviniendo en esas horas que son realmente de decisión tanto del hombre como de la mujer dentro de la familia. Sin embargo, lo que ustedes no cuentan es cómo esa incorporación laboral del hombre y de la mujer incide en la maternidad e incide en la familia. Evidentemente, es un logro la incorporación laboral de la mujer al mercado de trabajo, sobre todo al determinar el tema de las cotizaciones que se producen y, por tanto, las pensiones que tendrán en un futuro, cosa de la que en la actualidad evidentemente carecen las mujeres. Pero es que las mujeres cobran menos pensión porque cotizan menos años o tienen bases más bajas debido a decisiones familiares que el Estado no compensa adecuadamente; decisiones que además benefician a toda la sociedad porque sin hijos no hay trabajadores futuros y sin trabajadores no hay pensiones. Es decir, ustedes hablan del impacto —ha hablado usted de la penalización por maternidad— negativo en las incorporaciones laborales cuando tienen que cuidar a personas mayores, y nosotros hablamos del impacto que está teniendo este sistema y estas políticas en la natalidad y también en la estabilidad de mujeres y hombres dentro de las familias.

Ocho de cada diez mujeres dicen que están sobrepasadas porque ahora mismo las consecuencias de estas políticas —que en nuestra opinión no son las adecuadas— están muy claras: baja tasa de maternidad y también un estrés que se produce porque no llegan, ya que, por mucho que usted diga ahora mismo que una de las soluciones puede ser aumentar la educación de 0 a 2 años —una medida realmente

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 7

importante, claro que sí—, no es suficiente. ¿Por qué no es suficiente? Porque estamos en el mundo real. El mundo real es el que dice y el que prueba que cuando un chico y una chica se casan y quieren tener hijos son realmente unos héroes cuando nacen esos hijos y tienen que seguir trabajando, pues, aunque existan unas guarderías de 0 a 2 años o de 0 a 3 años, cuando esa mujer o ese hombre están trabajando en su lugar de trabajo, les llaman de la guardería y les dicen: Oye, tienes que venir a buscar a tu hijo porque tiene unas décimas de fiebre, ¿qué hace esa mujer o ese hombre con ese niño? Es decir, se ve como una carga, y este sistema lo que hace es jerarquizar ese mercado laboral, porque al final lo que ustedes están haciendo es primar y jerarquizar la incorporación a un mercado de trabajo que cada vez se está deshumanizando más sin priorizar en absoluto el que esa pareja pueda tener un hijo porque se considera una carga. Su visión es el impacto que producen todos estos hechos de carácter natural, como tener un hijo, y ha hablado de penalización por la maternidad. Por tanto, si eso es realmente así, este sistema no es el adecuado ni para la mujer ni para el hombre. Criar hijos, señorías, no computa como un trabajo productivo a efectos de pensión y debería hacerlo, cuidar de la próxima generación de cotizantes no genera derechos suficientes y reducir la jornada para atender a un hijo supone una penalización casi irreversible en la carrera de cotización, mientras tanto el discurso oficial se limita a hablar de brecha de género sin atreverse a señalar la raíz del problema.

Desde VOX defendemos una idea clara: si queremos corregir las desigualdades en las pensiones debemos empezar por apoyar de verdad a la familia y a la maternidad, no con parches ideológicos ni con ingeniería social, sino con medidas concretas: reconocimiento real de los años dedicados a la crianza, incentivos fiscales a las familias, libertad para elegir cómo conciliar y un sistema que no castigue a quien decide tener hijos.

Solamente le haré una pregunta porque no me da tiempo a más: ¿por qué no existe una brecha significativa en salarios y cotizaciones entre hombres y mujeres jóvenes sin hijos y por qué la diferencia aparece de forma clara tras el primer hijo y se amplía con cada nuevo nacimiento?

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Méndez.

A continuación, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra su portavoz, la señora Ana Cobo.

Adelante, señora Cobo.

La señora **COBO CARMONA**: Gracias, señora presidenta.

Gracias, doctora Farré, por su aportación a esta comisión y por toda la labor que desarrolla analizando datos que muestran cómo la desigualdad entre hombres y mujeres cala en todas las capas de la economía.

Quizá el reto más importante que tiene el sistema público de pensiones en este momento sea sobrevivir a la ola reaccionaria que intenta abrirse paso en Europa y también aquí porque, si ya va a costar defender un sistema público y fuerte de pensiones, más nos va a costar aún defender que haya que acabar con la brecha de género, pues obviamente los reaccionarios también son machistas y son negacionistas de toda desigualdad, sobre todo de las medidas que serían necesarias para reducirla.

Cuando hablamos de brecha de género en pensiones hablamos de una desigualdad que no nace con la jubilación —eso está claro, lo ha explicado usted bastante bien y con muchos datos hace un momento—, sino que es una desigualdad que se construye a lo largo de toda la vida laboral de las pensionistas de hoy —como hemos visto en los gráficos, en torno a un 20 %— de una vida laboral inexistente, pero para el resto siempre es menor.

Este Gobierno ha puesto en marcha la reforma de las pensiones a lo largo de esta legislatura y de la anterior, y se han tomado medidas que han sido claramente positivas, como elevar las pensiones mínimas, favoreciendo sobre todo a las mujeres; aun así, como ha dicho, la brecha de pensiones está entre un 32 y un 34 %. Otras medidas, como la subida del salario mínimo interprofesional o la baja paternal, beneficiarán a las pensiones del futuro, pero sinceramente pienso que no tanto como para alcanzar la igualdad, porque el problema tiene raíces más profundas.

Como sabemos, el sistema público de pensiones es contributivo y, por tanto, quien cotiza menos recibirá menos, pero el problema es que hoy las mujeres siguen cotizando menos. El símil que ha puesto la portavoz de VOX, la señora Méndez Monasterio, de esas mujeres médicas y juezas que aprueban la mayoría de las oposiciones, todos sabemos que es una cosa muy excepcional, y que, por cierto, demuestra que, cuando a las mujeres se les da verdadera igualdad a la hora de sacar mejores notas en una oposición, desde luego responden. Por tanto, está claro que cuando su nombramiento y su puesto de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 8

responsabilidad depende de que alguien se acuerde de ellas para nombrarlas, obviamente no ocurre lo mismo. El problema es que hoy las mujeres siguen cotizando menos, como digo, salvo esas honrosas excepciones.

En septiembre del año 2025, la brecha de cotización entre hombres y mujeres era de 336 euros menos al mes las mujeres que los hombres; estamos hablando de una diferencia que ni mucho menos es puntual, porque esta diferencia entre bases de cotización de lo que están cotizando actualmente los hombres y las mujeres, ocurre en todos los tramos de edad, en todas las comunidades autónomas y en todos los sectores económicos. Es decir, las mujeres hoy siguen cotizando menos. Como usted ha explicado las causas, no entraré en por qué esto es así, pero las causas de la brecha de género comienzan mucho antes: simplemente con la elección de la carrera y de los estudios. Aunque las mujeres representan más del 50 % de todo el mundo universitario, solo una de cada cuatro se decide por estudiar las carreras tecnológicas, las carreras STEM: carreras de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas, que son las que tienen más futuro en este momento. Solo uno de cada cuatro estudiantes de ingeniería son mujeres, y si las mujeres no están en este futuro, en el que las tecnologías y las carreras STEM van a ofrecer los mejores puestos de trabajo y más remunerados, volveremos a tener lo mismo dentro de un tiempo, y al llegar al campo profesional esta brecha que ya se da en la elección de las carreras, en la educación, se acentúa todavía más porque solo entre el 20 y el 25 % de los profesionales de ingeniería en España son mujeres.

En su presentación decía que la brecha en pensiones se produce porque las mujeres han cotizado menos y por bases más reducidas, y si, como digo, con los datos de 2025 se confirma esa afirmación, se demuestra cómo la brecha de cotización está anclada en desigualdades previas, que son también relativas al empleo y a la estructura laboral. Si no actuamos ahora para que las mujeres accedan de verdad a esos empleos de calidad y a esa cuantía de la cotización, dentro de veinte o treinta años seguiremos hablando de brecha de género, y será inevitable. Por tanto, compensar, como ya ha hecho este Gobierno, a quienes ya están jubiladas es la única opción que existe en la actualidad, pero esa no debería ser la opción indefinida, sino que hay que actuar estructuralmente sobre las causas que generan menor cotización femenina, como cuestiones culturales y estructurales muy difíciles de cambiar, y menos aún, como decía al principio, con el auge reaccionario que viene, donde se niegan todas las políticas que impulsen el avance en igualdad.

Por eso mis preguntas van en esa dirección, en si cree que podría plantearse una fecha en la que acabar con esta brecha de género —yo soy bastante pesimista—, y, sabiendo que las brechas comienzan desde la elección de los estudios y se van acumulando a lo largo de toda la vida de las mujeres, si no cree que deberíamos actuar también sobre otros factores y no solamente en el mercado de trabajo y las pensiones, sino en lo que tiene que ver también con la educación y cuestiones culturales muy arraigadas.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Cobo.

A continuación, por el Grupo Popular, tiene la palabra su portavoz, don Miguel Ángel Paniagua. Gracias.

El señor **PANIAGUA NÚÑEZ**: Muchas gracias.

Señora Farré, muchísimas gracias por su comparecencia, también por todos los datos que nos ha facilitado y, por supuesto, por todo su trabajo de estudio y de análisis en el CSIC.

En el año 2020, cuando hicimos las anteriores recomendaciones, ya sabíamos que había una brecha de género en el sistema de pensiones, y por eso plantearon —porque yo no estaba en ese momento— una recomendación, creo que es la 17; y yo querría preguntarle si cree que esta brecha de género que existe ha mejorado desde entonces. Lo que quiero plantearle es si la recomendación que hicimos entonces quizá no fue lo suficientemente potente o lo suficientemente clara sobre lo que hay que hacer, y si nos puede proponer usted alguna otra recomendación para la renovación que tenemos que hacer en este año 2026.

Asimismo, quisiera saber si cree que para reducir la brecha de género habría que actuar sobre el sistema de pensiones o sobre otros temas, aunque creo que ya nos ha dicho que sería sobre otros temas, no sobre el sistema de pensiones. Y esto lleva a un tema un poco conflictivo para esta comisión, ya que, si para resolver las recomendaciones del Pacto de Toledo tenemos que actuar sobre todo el sistema económico y social español, quizá nos quede bien e incluso consigamos unanimidad o un apoyo mayoritario, pero no sé si tendrá consecuencias directas sobre la vida de los españoles. Es decir, que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 9

cuando planteamos cosas concretas y directas sobre algo específico es más factible que se puedan cumplir, pero cuando desde aquí planteamos problemas genéricos de toda la sociedad española es más difícil que se pueda solucionar el problema que estamos viendo, en este caso, la brecha de género, ya que los planteamientos que nos ha hecho —la fecundidad, la conciliación y el tema de los cuidados— creo que podemos apoyarlos todos los grupos, incluso diría que el Grupo Parlamentario VOX, aunque ha dicho que no, que tenía una visión distinta, pero a mí me ha dado la sensación en su explicación de que estaba también hablando de estas mismas cosas: de la fecundidad, de la conciliación y de los cuidados. **(La señora Méndez Monasterio hace gestos negativos)**. Esa sensación me ha dado. **(La señora Méndez Monasterio pronuncia palabras que no se perciben)**. Puede ser, puede que seguramente me equivoque, pero creo que estas consideraciones que nos ha planteado tendrían un apoyo mayoritario.

Yo querría preguntarle dos cosas: una, que nos aclare el caso de las mujeres inmigrantes, esa diferencia que hay con respecto al resto de mujeres y qué es lo que puede ocasionarla y dos, que nos hablara sobre algo que le he escuchado a usted y que creo que es bastante importante, y es que el fomento de la igualdad de oportunidades mejora la eficiencia económica. Se lo he escuchado a usted y me gustaría que también pudiera constar hoy en esta comisión.

Vuelvo a agradecerle su comparecencia y sus informaciones y explicaciones.

Gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Paniagua.

A continuación, cuando guste, tiene la palabra la compareciente.

La señora **FARRÉ OLALLA** (investigadora del Instituto de Análisis Económico del CSIC): Voy por orden. Juntos no ha hecho ninguna pregunta concreta, pero gracias por el resumen.

El señor Lago hablaba del impacto del incremento del salario mínimo sobre el sistema de pensiones. Yo, al igual que la literatura académica, tengo dudas sobre el impacto del salario mínimo para reducir la desigualdad sobre la generación actual, por lo que sobre las pensiones es todavía más complejo, básicamente, porque el salario mínimo afecta al grupo que vive en torno al salario mínimo, pero no beneficia ni a los más desfavorecidos —porque estos ya ni trabajan y, por tanto, no se ven afectados por el salario mínimo— ni a las carreras profesionales de mujeres que queremos desarrollar, que están lejos del salario mínimo. Por tanto, no veo una dirección o un efecto directo sobre aumentar el salario mínimo y cerrar la brecha de pensiones. Creo que hay medidas más interesantes, como las que les he propuesto y que vuelvo a repetir: la Educación Infantil de 0 a 3 es crucial.

Se ha comentado que es una prioridad del Gobierno, pero analizando las diferentes comunidades autónomas y los sistemas de las diferentes comunidades autónomas, estamos lejos de una educación universal gratuita y de calidad a partir de los 0 años, por lo que creo que esto debería continuar siendo una prioridad porque, como les he dicho, beneficia tanto a la participación femenina como al desarrollo infantil, ya que es una política que claramente tiene un efecto positivo sobre la fecundidad porque reduce los costes de la crianza y, además, la externaliza: ya no hace falta negociar quién se hace cargo porque ya hay un profesional que lo hace y, por tanto, los progenitores pueden desarrollar sus carreras profesionales sin esta restricción. Por consiguiente, para mí la medida estrella es esa: la educación de 0 a 3.

A la señora Méndez Monasterio, en primer lugar, querría decirle que los datos que usted mira y los que yo veo para concluir que los cargos de liderazgo están feminizados deben ser distintos. Yo soy científico titular en el CSIC, que es la institución más grande de investigación. Aquí hay diferentes escalas profesionales: entre los científicos titulares somos 60-40 y entre los catedráticos la brecha es de un 70 % hombres y 30 % mujeres; si me voy al INE, resulta que es lo mismo que pasa, por ejemplo, en los consejos de dirección. Existe en este país —y, en general, en los países industrializados— una clara falta de liderazgo femenino, y creo que esto es otra de las cosas que deberíamos resolver. La solución aquí para mí es clara: cuotas temporales. Es decir, las cuotas son una herramienta peligrosa, pero si se imponen temporalmente para aumentar el liderazgo femenino, vamos a intentar cambiar las normas sociales o vamos a ayudar a cambiar las normas sociales, y luego ya las eliminamos y dejamos que la eficiencia opere.

Usted decía que la tasa de participación femenina en la universidad es incluso mayor que la de los hombres y que las brechas al principio de la carrera profesional son inexistentes, y preguntaba cómo es que tras tener el primer hijo estas brechas aumentan. Creo que la respuesta ya le he dado con mis gráficos: las brechas en el mercado de trabajo se originan en el hogar, y es así porque dentro de los

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 10

hogares tenemos una distribución desigual del trabajo, donde las mujeres dedican mucho más tiempo a la crianza que los hombres. Por esto vemos brechas en el mercado de trabajo. En cuanto al efecto de la incorporación de la mujer en la familia o el desarrollo infantil, estudios científicos demuestran que el efecto renta —es decir, el hecho de tener más recursos en la familia porque la mujer trabaja— compensa aquellos efectos negativos que podrían derivarse de que los menores no estén con sus madres; de hecho, los estudios que analizan, por ejemplo, el efecto de la educación 0-3 sobre el desarrollo infantil, lo que ven es que los menores que están más beneficiados son los de entornos más desfavorecidos. ¿Por qué? Porque la educación profesional 0-3 es mejor o es de más calidad que la que puede aportar una madre poco cualificada o una madre frustrada porque ve limitada su carrera profesional.

Por tanto, yo no diría que lo que estamos observando ahora de las mujeres que escogen crianza versus carrera profesional sea una decisión, no lo es, es una restricción; o sea, hay unas normas sociales que atribuyen a la mujer el papel de cuidadora principal, y, por tanto, algunas se ven obligadas a tener que hacerse cargo de la crianza. En consecuencia, una norma social que nos dice que la mujer debe especializarse en la crianza —que es lo que me ha parecido entender—, creo que no tiene sentido en un contexto donde vemos que las mujeres van a la universidad tanto como los hombres. Y aquí aprovecho a contestar su pregunta de por qué la desigualdad de género es ineficiente: porque si hay brechas de género, estamos desperdiciando talento femenino. En el momento en que solo el 30 % de las catedráticas son mujeres, ¿qué pasa con ese 20 % que estamos dejando fuera? ¿Qué pasa en los consejos ejecutivos donde no hay mujeres? ¿Son mejores esos hombres que las mujeres que están ausentes? Los trabajos que analizan el efecto de la cuota lo que ponen de manifiesto es que la mujer que entra por la cuota no es peor que el hombre que sale por la cuota. Cuando yo digo que la igualdad de género lo que hace es fomentar la eficiencia económica me refiero a que lo que hace es mejorar la asignación del talento y mejorar la asignación de recursos porque ponen en su lugar a mujeres que antes se hubieran quedado sin trabajar y sin poder acceder a los puestos de poder.

Me ha gustado el término de ingeniería social porque se está haciendo una obra de ingeniería social en políticas familiares: el permiso de paternidad, la educación 0-3, las infraestructuras de los cuidados... Esta es una ingeniería social fabulosa. Usted decía que esta ingeniería social lleva a que las mujeres estén sobrepasadas y es también la responsable de las bajas tasas de fecundidad. Yo llevo muchos años estudiando las políticas familiares que tienen como objetivo incrementar la participación femenina en el mercado de trabajo, y la educación gratuita 0-3, los permisos de paternidad y las infraestructuras de los cuidados son políticas diseñadas para que la mujer pueda incorporarse al mercado de trabajo, pero, si bien es cierto que hemos avanzado, continuamos con brechas de género y con una fecundidad baja. ¿Qué es lo que falta? Que los hombres se involucren en los cuidados, reducir la especialización dentro del hogar. Esto es lo que persigue la política del permiso de paternidad: aumentar la participación de los hombres en la crianza y, por tanto, reducir las brechas de género dentro y fuera del hogar. **(La señora Méndez Monasterio: Las horas...)**

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez, por favor.

La señora **FARRÉ OLALLA** (investigadora del Instituto de Análisis Económico del CSIC): Señor Paniagua, le voy a responder sobre por qué mis propuestas están involucrando al conjunto de la economía y de la sociedad, y es que yo creo que las pensiones no pueden ir desligadas de lo que sucede; de hecho, he empezado mi intervención diciendo que las brechas en pensiones son el reflejo de lo que está pasando en el mercado de trabajo y lo que está pasando en la sociedad. Por tanto, sí, hay que desarrollar la ingeniería social y estas políticas. ¿Pero qué hacemos con las brechas que tenemos ahora? Porque, como usted bien dice, en cinco años las brechas sí que se han reducido un poco, pero porque se han reducido también en el mercado de trabajo. Entonces, ¿qué parches utilizamos para reducir las brechas entre los pensionistas de hoy? Ya hemos visto que la compensación monetaria por hijos no funciona, porque es inconstitucional. Una solución puede ser dar años de cotización, pero solo a los que están jubilados, no se los prometamos a los que todavía no se han jubilado. Luego les explicaré por qué.

A los que están jubilados les vamos a regalar años de cotización, tanto a hombres como a mujeres, para aumentar sus pensiones. Los hombres ya tienen estos años de cotización. Por lo tanto, esta medida va a beneficiar a las mujeres, que son las que van cortas de años de cotización. Pero esto no será inconstitucional, porque no estamos introduciendo distorsiones, se lo estamos dando tanto a hombres como a mujeres. Lo que pasa es que, claramente, los hombres ya los tienen porque no han estado cuidando.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 11

Esta sería una recomendación. Lo que, por favor, no hagan es prometerles a las que están activas que les van a aumentar las pensiones si se dedican a cuidar a sus hijos. O que les van a compensar monetariamente si tienen hijos o cuando se jubilen porque puedan justificar que han estado cuidando. Porque todas estas medidas van a reforzar los patrones de especialización dentro del hogar; van a hacer que las madres prefieran tener hijos a ir a trabajar. Así que mucho cuidado con las políticas que no son neutrales en el género y que incentivan a las mujeres a quedarse en casa para cuidar y tener hijos exclusivamente. Les pueden prometer a los jubilados de hoy que les dan años de cotización, pero hay que ir con cuidado con el diseño de las políticas para los que serán jubilados mañana.

Por último, señora Cobo, a pesar de que las mujeres se han incorporado masivamente a la universidad, continuamos viendo esta brecha de género en STEM, es decir, en ingenierías, en las que no superamos el 25 %. Son estudios muy masculinizados en cuanto a modelos y yo creo que hay que darle una perspectiva de género al contenido de estas ingenierías. Esto se tiene que trabajar desde las universidades, desde los institutos. ¿Cuál es el contenido de estas carreras? Son carreras que se han visto desde siempre muy masculinizadas y que podríamos ver un poco más con perspectiva de género. Por lo tanto, lo que yo estoy recomendando es dar perspectiva de género.

Hay que trabajar —y ya nos vamos a Primaria— el empoderamiento matemático de las niñas. Muchas niñas no van a STEM porque se ven mejores en letras que en matemáticas, aunque sean muy buenas en matemáticas; pero tienen una ventaja comparativa en lo que llamamos *reading*, que sería en lenguas. Esto hace que dejen de lado las STEM porque su ventaja comparativa las lleva a carreras no STEM. Por lo tanto, hay que trabajar el empoderamiento matemático, que las niñas se crean que son suficientemente buenas para hacer estas carreras.

Creo que esto es todo. No sé si me he dejado... **(El señor Paniagua Núñez: Las inmigrantes).** Ah, las mujeres inmigrantes, sí. Las mujeres inmigrantes en España y en el resto de los países industrializados tienen tasas de participación en el mercado de trabajo muy inferiores a las de los hombres inmigrantes, porque sabemos que las tasas de participación de estos son muy altas. Las mujeres inmigrantes trabajan mucho menos que sus homólogas nativas debido a barreras culturales; de hecho, la norma social que les dice que la mujer debe quedarse en casa cuidando a los hijos la importan de su país de origen. Además, al llegar aquí no tienen acceso a las infraestructuras de los cuidados, porque no tienen redes sociales o abuelos que las nativas sí tienen. Por lo tanto, hay que fomentar el uso de la educación 0-3 en estas mujeres inmigrantes. No tengo datos, pero por evidencia anecdótica sé, por ejemplo, que en los barrios más segregados los jardines de infancia tienen más plazas libres que en barrios menos segregados, porque estas mujeres no los usan. Creo que hay que hacer una campaña de sensibilización, de información, para hacer ver que la educación 0-3 puede ser un complemento, una ayuda para que estas mujeres puedan incorporarse al mercado laboral.

La señora **PRESIDENTA:** Muchas gracias, señora Farré.

Si me permite la comisión, a mí me parece muy interesante lo que ha expuesto. Yo le pediría, en todo caso, si nos puede hacer llegar algún artículo, alguna documentación que nos permita profundizar sobre el tema de los años de cotización, en cómo cubrir estas lagunas. Porque hoy lo que está establecido en la ley es que las lagunas se cubren con el salario mínimo, tienen la base del salario mínimo. Por tanto, no sé si tendría alguna documentación que nos pudiera facilitar y que haríamos llegar a los grupos. Yo creo que esta propuesta puede ser interesante.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO:** Presidenta, perdón.

Me gustaría realizar una pequeñísima intervención por algo que ha puesto en nuestra boca...

La señora **PRESIDENTA:** Señora Méndez Monasterio, le he dejado dos minutos.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO:** Lo sé. Pero es que es una respuesta.

La señora **PRESIDENTA:** Escúcheme, se lo pongo muy fácil. Si tiene alguna pregunta envíemela a mí y se la haremos llegar. Y ya le contestará por escrito.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO:** ¿Ahora mismo?

La señora **PRESIDENTA:** Cuando sea.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 12

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Lo digo porque ha sido a raíz de su intervención, porque ha puesto en mi boca cosas que yo no he dicho.

La señora **PRESIDENTA**: Yo creo que lo dejamos aquí, porque está esperando la próxima compareciente. En todo caso, si tiene alguna queja...

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Ha puesto cosas en mi boca que yo no he dicho.

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez, le agradecería...

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Como, por ejemplo, que nosotros queríamos especializarnos en la crianza...

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez Monasterio, no tiene la palabra.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: ... cuando nosotros lo que hemos dicho es que el único objetivo de este Gobierno es la incorporación de la mujer al mercado laboral y no se tienen en cuenta las consecuencias que tiene la maternidad. En cualquier caso, no me gusta que pongan en nuestra boca cosas que nosotros no hemos dicho, presidenta.

La señora **PRESIDENTA**: Suspendemos la sesión para hacer el cambio de compareciente. **(Pausa).**

— DE LA DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP (GARCÍA MÉNDEZ), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000581).

La señora **PRESIDENTA**: Reanudamos la sesión, esta vez con la comparecencia de doña Lucila García Méndez, directora general de ClosinGap.

Bienvenida a la Comisión de evaluación y seguimiento de los acuerdos del Pacto de Toledo, a la que les hemos requerido a fin y efecto de hablar de algo que nos interpela como sociedad, que es la brecha de género en pensiones. Supongo que lo ampliará al ámbito laboral y al ahorro previsional.

Anuncio que, en el caso de la réplica, contaremos también con la exposición de don Juan Fernández, que estará coadyuvando y colaborando con la compareciente.

Tiene la palabra.

Muchas gracias.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Buenas tardes.

Muchísimas gracias.

Es un honor para ClosinGap poder estar aquí esta tarde, tener la oportunidad de tener esta intervención en la Comisión del Pacto de Toledo. Nos gustaría agradecer a la Presidencia y a la Mesa de la comisión el contar con nosotros, y a sus señorías el interés mostrado para llevar a cabo esta intervención. Es un honor compartir también esta tarde con el resto de las expertas y expertos que los han acompañado. Quería dar las gracias a MAPFRE, a Javier Fernández y a Juan Fernández que nos acompañan, y también a Analistas Financieros Internacionales, que son los expertos y expertas que han elaborado, en colaboración con nosotros, este informe. **(Apoya su intervención en una presentación digital).**

Queríamos empezar explicando brevemente qué es ClosinGap, para aquellos que no nos conozcan. Somos una asociación de empresas que está vinculada al impulso de la economía y el crecimiento económico en España a través de la igualdad de género. Tenemos empresas líderes en distintos sectores que nos ayudan a entender cuáles son las distintas brechas que tiene nuestro país. También contamos con el índice ClosinGap, que es el único indicador que mide en España la evolución de la brecha de género y su impacto en el PIB. Además, disponemos ya de diecinueve informes publicados, disponibles en la web, siempre con datos públicos acerca de las distintas realidades de las brechas de género. Tenemos temas concretos como la brecha en corresponsabilidad o la brecha en transición energética y algunos más transversales, como la brecha en discapacidad o la brecha en las mujeres rurales. Así pues, aunque hoy no es el tema que nos trae aquí, también estamos a su disposición por si necesitan más información sobre estas cuestiones.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 13

Voy a comenzar explicando la motivación de este informe, el segundo que hacemos en ClosinGap en colaboración con MAPFRE en torno a la temática de las pensiones. Primero, porque la brecha de género en pensiones, desafortunadamente, sigue existiendo. Como saben, es un reflejo de la realidad que existe en nuestra sociedad en torno a las desigualdades estructurales que va acumulando la mujer a lo largo de su vida laboral. Segundo, porque el primer informe lo hicimos en 2019 y desde entonces hemos visto que, lógicamente, ha habido distintos cambios que pueden incidir en este sistema de pensiones. Además de estos hitos regulatorios, realmente nuestra sociedad también va evolucionando y hay otros cambios que merecen atención, como es el caso, por ejemplo, del envejecimiento poblacional y la longevidad.

Por ello, nos parecía interesante revisar los datos —también hemos tenido una pandemia por medio— y ver realmente cuál era la influencia de todos estos cambios. Asimismo, hemos querido darle un nuevo enfoque, al abordar la parte del ahorro previsional en los ingresos privados, complementando la parte de los ingresos por pensiones públicas. También nos parecía interesante abordar si existía brecha en cuanto a otros aspectos, que nos ayudan también a ver esta idea de enfoque integral.

¿Qué hemos querido hacer aquí? Hemos querido abordar un enfoque más integral de lo que significa el bienestar cuando llegamos a la jubilación. Lo que hemos visto es que en esta actualización, desde 2019, tenemos nuevos hitos, y queremos también ver, como decía, cómo afectan de forma diferente a hombres y mujeres, aparte del sistema público de pensiones, factores como el ahorro privado o el patrimonio a la hora de la jubilación y, además, estar muy conectados con el presente. Y también aspectos muy relacionados con el envejecimiento poblacional, como es la parte de dependencia.

Por último, la metodología, que está expuesta al final de todos nuestros informes con plena transparencia y que se puede contrastar. Teníamos una oportunidad, porque nosotros siempre utilizamos datos públicos del INE, y en este caso también hemos tenido acceso a una novedad, que son las más de dos millones de microfichas de nuevos estudios relacionados con la fiscalidad. Esto también nos permitía la oportunidad de tener más granularidad y más datos para hacer todos estos informes mucho más detallados. Además, queríamos ver exactamente esta parte de cuantificación económica —presente siempre en todos los informes de ClosinGap—, porque queremos poner encima de la mesa que la brecha de género —aparte, por supuesto, de un tema de justicia social— tiene un impacto muy importante, no solo para la mujer, sino también para toda la sociedad y la economía en su conjunto.

Por último, en todos nuestros informes tenemos unas propuestas para avanzar en la disminución de la brecha de género, que también compartiremos brevemente en el día de hoy.

Vamos a empezar con la primera brecha que, como también comentaba desde la Presidencia, aborda lógicamente la parte de las pensiones públicas. Los datos aquí son muy claros: tenemos más de 9,3 millones de personas que reciben una pensión pública. Sí que está repartido, porque la mitad son hombres y la mitad mujeres, pero, si miramos más cerca de dónde vienen esas pensiones, como bien saben, no tienen el mismo origen. El 82 % de los hombres recibe una pensión que está originada por su vida laboral; sin embargo, en el caso de las mujeres, solo el 57 % reciben este tipo de pensión. De hecho, 3 de cada 10 mujeres perciben esa pensión por cotizaciones de sus parejas, por pensión de viudedad. ¿De qué nos habla esto? Pues, nos habla, como bien saben, de trayectorias más cortas, de esta vida laboral de las mujeres en escalón por cuidados o de interrupción de la carrera laboral y eso, al final, se ve que tiene un impacto en todas las pensiones.

Cuando hablamos del promedio en euros, también tenemos algo muy claro: el importe. La pensión media para los varones es de alrededor de 1600 euros y para las mujeres de 1100. Es esa barra que veis en azul y en rojo. Tenemos esa parte de esos 500 euros de diferencia, si bien es cierto que la brecha relativa baja desde el 35,8 % en 2018 al 31,9 % en 2024.

En resumen, hay avances, la brecha de género en pensiones —esto ya lo conocen, porque hay más datos, más informes— se va paliando. Hay datos que invitan a un ligero optimismo, pero ahora vamos a entrar un poco más en detalle para ver cómo se comporta.

¿Cómo va evolucionando? ¿Se está empezando a cerrar esta brecha? Los datos que nos muestra esta gráfica son las altas y las bajas de las mujeres. Lo que sí vemos es esta evolución positiva, porque hay 540 euros de diferencia en las mujeres que salen del sistema; esta brecha en las mujeres que ahora mismo están entrando en el sistema es de 255 euros mensuales. Es decir, la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado laboral de forma más continuada y con contribuciones más altas también hace que esta diferencia se vaya paliando con los años.

Empezamos a tener buenas noticias por las políticas de igualdad, por la mayor tasa de actividad de las mujeres, pero también un recordatorio de que esa brecha sigue existiendo. Por tanto, tenemos que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 14

seguir y para eso ClosinGap quiere seguir analizando estos datos y trabajando —como creo que es un buen ejemplo el día de hoy— con colaboración público-privada, porque necesitamos a todos los agentes poniendo atención sobre este tema.

Además —esto es una novedad que comentaba al principio—, cuando hablamos de las pensiones públicas vemos que muchas personas mayores tienen también otra serie de ingresos que les ayudan a mejorar ese bienestar a la hora de enfrentarse a su jubilación. Queríamos analizar cómo se comportaba la parte de los ingresos privados, es decir, los alquileres, los ingresos por pensiones o las inversiones. Aquí, de nuevo, como ven, también encontramos una brecha de género. ¿Cómo se manifiesta? Bueno, de media, los varones de más de 67 años reciben unos 680 euros más al año por este tipo de ingresos que las mujeres. ¿Dónde está, sobre todo, esta brecha? Como ven ahí, en los planes de pensiones privados, ya que los hombres tienen, de media, 465 euros más al año de ingresos por estos planes de pensiones; por intereses y dividendos, la brecha es de 311 euros. Sin embargo, cuando ven la parte de los ingresos y los alquileres, esta brecha es más estrecha. Esto se debe a que las mujeres ya sí que ostentan la propiedad de las viviendas en un mayor número e incluso en algunas comunidades que veremos luego la brecha es positiva, es decir, las mujeres reciben más ingresos por alquileres.

Queríamos también, brevemente, hacer una radiografía de si esta distribución era homogénea en todas las comunidades de España y lo que vemos es que, de nuevo, hay diferencia. Es verdad que en Madrid y Cataluña existe más desigualdad: la brecha entre las mujeres y los hombres por ingresos privados es de más de 1200 euros por persona. ¿A qué se debe? Pues, principalmente, de nuevo al tema de los planes privados de pensiones, que tienen más los hombres que las mujeres. En la parte de abajo, verán comunidades como Castilla-La Mancha y Extremadura, donde las condiciones de ahorro son diferentes y no hay una brecha tan grande. Estamos hablando solo —pero aun así de brecha— de 300 euros. Es decir, hay una disparidad territorial que también nos hace ver que no se comporta igual en todas las comunidades y por eso también merece que pongamos atención a cuáles son las barreras económicas, laborales y sociales que nos hacen que se comporte distinto y que podamos atender a esta diversidad dentro del país.

Como decía al principio —y esto lo verán en todos los estudios de la asociación—, siempre hacemos una estimación de cómo impacta esto en la economía del país. Al final es un impacto directo en las mujeres, un impacto en su vida y en su bienestar en el futuro, pero, lógicamente, las mujeres cuando reciben menos ingresos también consumen menos. Esto tiene un impacto en el PIB del país —que hemos calculado en 28500 millones de euros, es decir, el 1,8% del PIB— y también un impacto laboral, por no tener esas carreras continuas o tener menos horas trabajadas, que en este caso son cuantificadas en 500000 empleos. Y, además, un impacto en el ingreso fiscal para nuestras arcas de 4900 millones de euros, porque hay menos consumo y menos recaudación de IVA y de IRPF. Es decir, no solo hablamos, como decía antes, de eficiencia económica, sino también de crecimiento; hablamos de un potencial que las mujeres tenemos también para consumir y para contribuir a la sociedad. Es decir, que cerrar la brecha también fortalece la economía y es un motor de crecimiento para nuestro país.

Ponemos también la mirada en la parte del patrimonio neto, porque sí que es cierto que, cuando vemos el patrimonio por tipo de inversión, también a la hora de jubilarte muchas veces la parte de las pensiones públicas se complementa con unos alquileres. O en un momento dado, en el que tienes que hacer un desembolso mayor a la hora de cubrir tus cuidados, muchas veces utilizas esos ingresos que vienen por otras áreas. De nuevo vemos que la brecha se comporta también mejor ahora que si lo comparamos con 2016. ¿Dónde son mayores estas desigualdades? Fundamentalmente en tres activos: en la vivienda, en las acciones y en los planes de pensiones, que también son los que contribuyen más a la riqueza personal de los individuos. Entonces, ¿es buena noticia? Como ven en esa curva —no sé si se aprecia bien, es un poquito más grande al principio que al final—, actualmente las mujeres tienen de patrimonio neto unos 138000 euros en España y los varones 145000 euros. Es decir, todavía tenemos esa brecha de patrimonio de 6700 euros, pero se va cerrando un poco en el tiempo.

Cuando hablamos —en la parte de la derecha— de qué tipo de activos tienen más variación entre hombres y mujeres, con patrimonio neto nos referimos a la diferencia entre los activos que tienes y lo que debes. En cuanto a los activos, vemos que en las mujeres hay una brecha importante en lo que llamamos activos un poco más complejos. ¿A qué nos referimos con los activos complejos? A lo que tiene que ver con las pensiones y con las acciones. Digamos que ahí sí que observamos que la brecha es superior. De hecho, tenemos esos 1250 euros, por ejemplo, que tienen más los hombres que las mujeres en planes de pensiones.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 15

Sin embargo, en la parte de activos inmobiliarios —que es esta parte roja que tienen por detrás— vemos que la brecha se va cerrando: se nota que las mujeres son cada vez de forma más equitativa propietarias del patrimonio inmobiliario. De hecho, esta brecha se ha reducido rápido: pasamos de 9500 euros en 2016 a tener en 2022 esa brecha de 2400 euros. Es decir, en la parte de activos complejos seguimos teniendo brecha.

En la parte de los activos que llamamos líquidos —que son cuentas corrientes y seguros— prácticamente no hay brecha entre hombres y mujeres. Esto nos hace sospechar que aquí también tenemos un tema importante de educación financiera, de dar más acceso a las mujeres a educación para que vean que pueden invertir, porque eso también va a contribuir y completar ese ingreso en el futuro, especialmente en la única brecha que —lo ven en la derecha— no solo se mantiene, sino que crece. Esto también queríamos destacarlo brevemente porque, si se fijan en toda la parte de la derecha, todas las brechas se mantienen o son muy similares, pero hay una que baja, que es la parte de los planes de pensiones. Esa es la única brecha que empeora con respecto al año 2016, porque entonces teníamos 300 euros de brecha en planes de pensiones entre hombres y mujeres y hoy en día la brecha es de más de 1250 euros. Por tanto, tenemos mucho por delante en cuanto a impulsar políticas que nos ayuden a esta parte del ahorro previsional.

Además, tenemos toda esta parte de longevidad que también nos va poniendo presión. Por eso, como último bloque queríamos compartir con ustedes la parte de la dependencia. Como sociedad tenemos un éxito colectivo, y es que en España tenemos una longevidad muy grande. Es un éxito colectivo, pero también hay que reconocer —porque es cierto— que esto trae unos retos al sistema que, también en el caso de la brecha de género, puede verse acompañada de vulnerabilidad. Por eso, queremos poner el acento en que, si bien es cierto que este es el tercer factor importante del informe, ya que las mujeres efectivamente vivimos más años que los hombres —de hecho, vivimos 5,5 años más que los hombres—, esos años no los vivimos con mejor salud. Ahí tienen reflejado el número de años que vivimos con buena salud con respecto a los varones. En este caso, cuando vamos aumentando la edad, vemos que las mujeres que viven con esta limitación funcional lo hacen en 4,6 años y los varones lo hacen en 2,8 años. ¿Esto qué quiere decir? Que vivimos más años y, además, tenemos más presión, porque hay más vulnerabilidad y necesitamos un mayor cuidado que los hombres y durante más tiempo.

Esto también queríamos analizarlo con el sistema de ayuda a la dependencia. Aquí los datos también son claros: en el grupo de mayores de 80 años, el 33,5% de las mujeres son beneficiarias, frente al 20% de los hombres. Si vemos la franja de más de 80 años, por cada hombre mayor de 80 años que recibe apoyo, lo hacen tres mujeres. Por tanto, como les he dicho, no solo vivimos más, sino que el deterioro funcional y en algunos casos la soledad hace que sea un conjunto de factores que nos pueden llevar a tener dificultades para garantizar una vejez digna, con apoyos y recursos suficientes.

Por ahondar brevemente en esta parte de longevidad, por un lado, vemos que el coste de la dependencia sube mucho en el caso de las mujeres, porque por esa vida laboral más escalonada llegamos con menos ingresos y, además, con más necesidad, porque tenemos esos mayores años. Estamos viendo que esto necesitamos paliarlo, sobre todo a partir de los 80 años. Si hacemos el corte de 80 a 84 u 85 años, pueden ver que los hombres, a partir de los 85 años, necesitarían 1,2 veces su pensión contributiva y las mujeres necesitarían el 2,1%, porque la pensión es más baja y los cuidados son más altos. Y es aquí donde ven que esa curva se dispara, porque tenemos esa doble realidad. Por tanto, lo que vemos hoy nos confirma lo que intuíamos, y es que hay que poner especial atención a la parte de la dependencia, sobre todo con una población que envejece, y que vamos a tener más presión en este aspecto.

Quiero terminar con las conclusiones. Efectivamente, vemos que la brecha de género sigue estando presente en nuestro sistema de pensiones; que refleja algo estructural que tenemos en todas las sociedades, y en la española también; que no nace cuando te jubilas, sino que es el resultado de decisiones y de temas que van ocurriendo a lo largo de la vida. Reducir esta brecha no solo tiene un impacto muy positivo en la vida de las mujeres, sino también en toda la economía. Podemos ver también la parte de las pensiones no contributivas y de la pensión de viudedad, que es especialmente relevante y, además, en la parte de patrimonio neto, las mujeres acumulamos menos patrimonio neto, tenemos menos activos que nos ayudan a mejorar nuestra actividad financiera y, como ya les he dicho, al final está la parte de peor salud.

No queríamos terminar sin pasar a las propuestas, porque para eso hemos venido. Aunque nos encantará escucharlos en el turno de preguntas, no queríamos acabar sin decirles brevemente unas recomendaciones. Una recomendación es seguir reforzando —como ya se ha hecho en el pasado— el

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 16

sistema público de pensiones con enfoque de género. A este respecto hay distintas iniciativas que también recoge el informe y se puede ver su impacto, aunque en algunas, como son recientes, no es fácil todavía ver el impacto real con datos. Ya saben que todos los datos son públicos y que nosotros los datos los utilizamos para extraer estas conclusiones. También hemos querido poner el acento en la parte de igualdad en el mercado laboral, es decir, facilitar que la mujer contribuya en la misma proporción, con las mismas horas y condiciones a lo largo de toda su carrera, y que no vaya acumulando esos escalones. De ahí la importancia de los temas de romper el techo de cristal y, por supuesto, de conciliación y corresponsabilidad, para que la mujer pueda equilibrar también la parte de los cuidados. Es importante fomentar el ahorro previsional femenino, también con temas de educación financiera, apoyando que las mujeres tengan acceso a esas herramientas que puedan complementar su sistema de pensiones. Hay que poner un foco importante —como ya se está haciendo también— y seguir insistiendo en la parte de la dependencia de las mujeres por la longevidad. Y, por último, ya que trabajamos con datos, lo que nos interesa es que se siga poniendo el foco, monitorear los datos y que se sigan evaluando las políticas para que nos aseguremos de esa mayor eficacia.

Quiero darles las gracias por poder compartir estas conclusiones y nos ponemos a su disposición, porque entre todos lo que queremos es justamente eso, que todas las personas que, si tenemos suerte, lleguemos a esa edad, podamos hacerlo de forma digna, de forma justa e independientemente de nuestro género, y que también esta sea una oportunidad para empezar una nueva vida, que también nos lo merecemos.

Gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora García.

Ahora invitaría a que se sumara a la Mesa al señor Juan Fernández, de MAPFRE, a los efectos de dar respuesta en el caso de que haya alguna pregunta para él. **(Así lo hace el director del Centro de Investigación Ageingnomics de Fundación MAPFRE, Fernández Palacios).**

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Empezamos las intervenciones de los portavoces por el señor Lago, del Grupo SUMAR. Tiene la palabra.

El señor **LAGO PEÑAS**: Muchas gracias.

Estamos teniendo una tarde estupenda hoy en la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, porque esta intervención me ha parecido extraordinariamente sugerente. Enhorabuena. Por mi perfil político y profesional, me ha resultado una perspectiva muy sugerente, muy interesante y poco habitual para mi forma de analizar el sistema público de pensiones y la brecha.

Quiero hacer dos cosas: un comentario y una pregunta. El comentario es que, viniendo el mundo de la empresa, me ha parecido una aportación extraordinaria que se haga la reflexión de lo caro que es la desigualdad. Esas dos cifras —las he comentado con mi compañera de mesa— del 1,8 % del PIB y 500 000 empleos, para un economista como yo, son un elemento clave. Es una reflexión extraordinaria: la desigualdad nos empobrece. La igualdad nos hace más ricos como país, como sociedad. Esa reflexión —que comparto al cien por cien—, viniendo de MAPFRE y del mundo empresarial, es extraordinariamente positiva.

Y, como viene del mundo de la empresa, quiero hacer una pregunta. Vosotros habéis detectado el problema, que ese problema tiene costes, que tiene unas raíces y que es relevante monitorizar y precisar los datos. La pregunta es: en las empresas asociadas a ClosinGap; en el mundo empresarial, en general; en los consejos de administración; para los CEO que hay en las compañías, ¿esta es una reflexión interiorizada? Y, más allá de los planes de igualdad a los que obliga la legislación laboral, ¿hay políticas concretas para corregir esta desigualdad que nos resulta tan negativa como país? Mi pregunta es si está dentro de la cultura empresarial reducir las brechas de desigualdad.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Lago.

A continuación, tiene la palabra la señora Méndez Monasterio por el Grupo Parlamentario VOX.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Muchas gracias, presidenta.

Muchísimas gracias a doña Lucila por su comparecencia.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 17

En el Grupo Parlamentario VOX consideramos que las diferencias en las bases de cotización producirán también en un futuro diferencias en la pensión media, aunque quizás no tanto como lo han hecho hasta ahora en las personas que están ahora mismo jubiladas. Pero realmente la causa de esa diferencia siempre surge, y esa diferencia es cuando llega la maternidad. Esas fueron las causas en el pasado y esas van a ser también las causas en el futuro.

No serán entonces por una discriminación empresarial sistemática, sino porque nuestro sistema económico, laboral y fiscal penaliza a la familia y castiga a la maternidad: penaliza a las mujeres que desean ser madres, que deciden dedicar tiempo a la crianza de sus hijos, que reducen su jornada o interrumpen temporalmente su carrera profesional para cuidar de su familia, y lo hace sin ofrecer alternativas reales ni apoyo suficiente. Al final, las mujeres se han convertido en esclavas de este mercado laboral.

La primera pregunta que le hago es: ¿qué considera usted respecto al trabajo a tiempo parcial, que va a influir e influirá en la base de cotización? La anterior interviniente ha dicho que lo del trabajo a tiempo parcial era una trampa, cuando existe una prueba clara no solamente en nuestro país, sino en diferentes países —por ejemplo, en los países nórdicos— de que la mujer elige —elige— libremente el trabajo a tiempo parcial para dedicarse a sus labores de cuidar a sus hijos. La anterior compareciente también ha dicho que nosotros queremos la especialización en la crianza. No, nosotros no queremos la especialización en la crianza. Nosotros queremos que el objetivo fundamental de un Gobierno no sea la incorporación de la mujer al mercado laboral de manera tajante, exclusiva y sin dejar ni siquiera que tenga ningún tipo de equilibrio para formar una familia y, por lo tanto, que se convierta en una esclava del mercado laboral, atentando contra la propia libertad de la mujer. Porque esas son las consecuencias de las medidas que están poniendo en marcha.

Señorías, durante décadas España ha construido políticas públicas que dan la espalda a la familia. Se ha fomentado un modelo social en el que tener hijos es casi un lujo, una heroicidad personal, en lugar de un bien social que merece protección, reconocimiento y respaldo económico. Las consecuencias están a la vista: una de las tasas de natalidad más bajas del mundo, envejecimiento acelerado y un sistema de pensiones cada vez más tensionado y, a nivel personal, una sobrecarga que lleva a las mujeres, sobre todo, a un nivel de estrés nunca visto en nuestro país. Y así lo dicen los informes médicos y diferentes análisis (**la señora directora general de ClosinGap, García Méndez, hace gestos afirmativos**), y usted lo sabe, porque asiente con la cabeza, que esto es verdad y que es así. En estas sesiones solamente oímos hablar de la incorporación laboral de la mujer al mercado laboral y, sin embargo, cuando la tasa de natalidad es la que es, no oímos nunca cómo y de qué manera conciliar la vida familiar cuando la mujer se ha incorporado al mercado laboral, que es algo absolutamente positivo, pero que sin las medidas de conciliación suficientes está teniendo unas consecuencias nefastas para nuestro país y nefastas para la mujer y la familia. Claro, tenemos que oír estupideces como las que ha dicho la anterior compareciente, que ha dicho que esto se resuelve con las diez horas de trabajo de los hombres en las casas, porque además...

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez, le agradecería que, según qué términos, no los utilice. Gracias. (**La señora Cobo Carmona: Un respeto**).

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Perdóneme.

Resulta que nos dicen que se resuelve con las diez horas de diferencia entre lo que trabaja el hombre y la mujer en las tareas domésticas o del hogar. Esa es una de las soluciones que parece absolutamente necesaria para ir contra esta brecha en las pensiones de las mujeres y los hombres. No la califico, dejo que la califique usted.

Preguntas que le hago: ¿por qué se habla de discriminación estructural y no de abandono institucional de la familia? ¿Por qué se culpa al mercado laboral y no a un Estado que no protege a las madres? ¿Por qué se promueve la incorporación forzada al empleo sin garantizar la libertad real de conciliación? ¿No es más honesto reconocer que el problema no es el trabajo, sino la maternidad sin apoyo?

Y le hago una última pregunta. Usted ha hablado de que el coste del cuidado supera la pensión. Le quiero preguntar cómo analiza usted lo que está ocurriendo ahora mismo con la subida del salario medio, que a nosotros nos parece positiva, pero que en las mujeres empleadas de hogar está generando que haya bajado la ocupación en un 16,5% desde el año 2018 al 2025. ¿Eso qué significa? Que ha subido el salario medio y, sin embargo, las pensiones no han subido. Por lo tanto, esto que usted dice de que el coste del cuidado supera su pensión, por supuesto que lo supera y, por lo tanto, se quedan sin posibilidad

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 18

de tener personas de los que obtengan los cuidados. ¿Y qué es lo que está ocurriendo en realidad? Que son personas inmigrantes las que realizan ese trabajo, pero, además, trabajando con dinero en negro. ¿Cómo analiza usted esta situación? Esto se está produciendo, y no lo digo yo, lo han dicho los sindicatos y otras organizaciones sociales.

Nada más y muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Méndez.

Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra su portavoz, el señor Mayoral.

El señor **MAYORAL DE LAMO**: Muy buenas tardes.

En primer lugar, quiero darle las gracias, porque siempre que se traen informes con esta solvencia y los datos bien trabajados es de agradecer que vengan a esta comisión. Además, quiero agradecerle lo que ha dicho —lo he apuntado— sobre que siempre buenas noticias que las políticas de igualdad traigan avances. Quiero agradecerle, porque le haré una confesión. Yo soy de Córdoba y, cuando supe que iba a intervenir, me bajé a un centro de día a hablar con las mujeres que había muy cerquita de mi casa, por eso del trabajo de campo y de intentar saber qué entienden las mujeres mayores de mi tierra por brecha. Me llevé grandes sorpresas: me llevé sorpresas cuando me hablaron de mujeres que habían estado en el campo y que los jornales no habían contado ni cotizado. Me encontré a mujeres a las que sus padres habían puesto a trabajar en el negocio familiar y a las que, una vez casadas, no se las permitió volver a trabajar. Me hablaron del trabajo cuando se podía y cuando las dejaban. La verdad es que salí de ese centro no sé si con tantos datos, pero sí con una realidad sobre que la brecha está profundamente ligada a una generación que hoy ya disfruta de su pensión, pero que ha tenido grandes desequilibrios económicos. Cuando usted ha puesto los datos encima de la mesa, hay algo claro: las mujeres cobráis menos, trabajáis exactamente igual y la desigualdad está dentro del día a día del mercado laboral. Y esto no es una cuestión ideológica. Hoy viene usted desde ClosinGap y muestra esa realidad.

Quería hacerle varias preguntas porque, cuando uno habla de pensiones y del futuro de las pensiones, uno ve las políticas públicas, porque está aquí en el Congreso de los Diputados e intenta hacer un análisis de estas. Yo, sin radicalismos, siempre he creído —y, sobre todo, escuchando a los intervinientes— que hay dos modelos: un modelo que cuida las pensiones públicas y que cree en las pensiones públicas, y otro modelo que entiende —yo no ejerceré la crítica; sí lo hago en otros foros, no aquí en la Comisión de los acuerdos del Pacto de Toledo— que el mercado se autorregula. Por eso, quería preguntarle a usted varias cuestiones. Primera, ¿piensa que el voto en contra de la revalorización de las pensiones tiene un impacto directo en agravar la brecha de género? Segunda, el salario mínimo interprofesional afecta mayoritariamente a mujeres, a un 61 %. Estamos hablando de esas bases de cotización. ¿Piensa usted que no aumentar o que año tras año no crezca el salario mínimo interprofesional tendrá una relación directa? Porque, cuando analizamos las políticas públicas, no solamente tenemos que ver lo que hace el Gobierno del Estado. Quisiera detenerme, por ejemplo, en las pensiones no contributivas, que afectan directa o mayoritariamente a las mujeres. En mi tierra esas pensiones no contributivas afectan a 93 000 mujeres y ha habido una subida de 40 céntimos por parte del Gobierno de Moreno Bonilla. Quería preguntarle: ¿piensan realmente que los complementos autonómicos pueden basarse en 40 céntimos o desde las comunidades autónomas hay que invertir más? Lo digo porque con presupuestos de 51 000 millones de euros, en mi tierra, en donde he hablado con las mujeres, donde hay más de 11 000 mujeres que cobran la pensión no contributiva, el aumento de 40 céntimos me parece irrisorio. Quiero preguntarle sobre esta cuestión.

Otra cuestión que entra dentro de esas políticas de igualdad sobre la que le quería preguntar es la reforma laboral. La reforma laboral ha bajado la temporalidad de las mujeres del 27 % al 13 %. Teniendo en cuenta ese análisis que nos ha hecho, la pregunta que le hago es: ¿realmente piensan que políticas que den estabilidad, como la reforma laboral, que ha bajado la temporalidad, deberían ser un debate cerrado y que hay que aunar todas las políticas públicas? Porque, cuando se dice que las políticas de igualdad nos han hecho avanzar —y con todas las preguntas que le he hecho—, me da miedo pensar que no seamos conscientes de la luz que nos ha dado, y le voy a dar las gracias por ello. Usted nos ha hecho un análisis interesantísimo en torno a las pensiones privadas y cómo se han reducido desde 2016 hasta ahora de 10 000 euros a 6700, por lo que no son solamente las pensiones públicas, sino que las políticas de igualdad y de empoderamiento de la mujer han conseguido reducir brechas que yo hasta hoy desconocía.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 19

Por último —le estoy haciendo muchísimas preguntas, le pido disculpas—, usted ha hecho una reflexión que me ha llamado poderosamente la atención: las mujeres vivís más, pero, al final, con menos recursos y con peor salud, con más necesidad de cuidados. Eso me ha alarmado. ¿Cree que sería bueno traer a esta comisión un pacto de Estado? Porque siempre las grandes cuestiones —y el Pacto de Toledo es reflejo de esto— tienen que ser fruto de un pacto donde se aborden desde fuera del debate político y de la refriega del día a día, de un pacto para que ese cuidado de las mujeres, para que esa inversión pública que va en gran parte a las comunidades autónomas haga reducir esa brecha. Lo digo porque me parece alarmante lo que nos ha mostrado: ese vivir más, pero con peor calidad, al final, supone un país donde la dignidad de nuestras madres, de nuestras abuelas y de nuestras niñas —porque se ha hablado también de la educación de 0 a 3 años— puede estar en tela de juicio. Por eso, le hago esta pregunta sobre el pacto.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Mayoral.

Finalmente, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Cristina Teniente.

La señora **TENIENTE SÁNCHEZ**: Buenas tardes.

En primer lugar, quiero darle la bienvenida, las gracias y felicitarla en nombre del Grupo Parlamentario Popular. La felicitamos por su brillante trayectoria, además, en ese afán de impulsar el crecimiento económico de nuestro país también desde el pilar de la igualdad, por una clarificadora exposición y por un informe brillante, un informe excepcional, un informe completo, lleno de datos, de rigor técnico, de metodología y que es una radiografía clara, diría que casi perfecta de una desigualdad que arrastramos desde hace décadas y que condiciona la vida de millones de mujeres en España.

Además, es importante resaltar un aspecto del informe que llama la atención, y es que aborda el problema de la brecha de género en las pensiones desde una perspectiva integral. Esto es novedoso. No solo habla de las pensiones públicas, sino del ahorro privado y de la dependencia, y combina todos esos factores. No se limita a describir un problema, además, en toda su amplitud, sino que tiene una aspiración transformadora. Esto es algo que valoramos, porque estamos claramente ante un problema estructural. Se ha dicho en esta comparecencia y en la anterior: la desigualdad se genera durante toda la vida activa de las mujeres y la respuesta debe ser estructural. Aquí está la raíz del problema y el informe lo deja también muy claro. Las reformas recientes no han actuado sobre la base de los factores que originan la brecha: el número de años cotizados, mayor parcialidad, interrupciones por cuidado, menor acumulación de ahorro en el caso de las mujeres y, sobre todo, medidas de conciliación.

Por tanto, esa es la raíz del problema y es una reflexión que tenemos que llevarnos todos hoy de aquí: no acometer reformas estructurales y actuar sobre los efectos no sirve, no es suficiente. Cuando se gobierna sobre los efectos sin actuar sobre las causas, lo que se hace no es resolver la desigualdad, sino cronificarla. Y podemos haber mejorado algo, pero no podemos resignarnos a esto. Si el problema es estructural —y lo es—, las políticas tienen que ser estructurales. Las políticas públicas deben ir a la raíz del problema. Los complementos pueden mitigar, y lo hemos intentado. Por ejemplo, se hicieron por Gobiernos del Partido Popular los complementos de maternidad, y se han hecho por otros Gobiernos, pero sabemos lo que ha pasado con esos complementos a nivel de la justicia europea. Tenemos que actuar sobre el empleo, la corresponsabilidad, las condiciones laborales, la educación y la precariedad, es decir, sobre las causas, no sobre los síntomas. Esa es la primera conclusión que hoy nos llevamos de aquí.

Segunda cuestión que se ha precisado en el informe: el incremento de las jubilaciones demoradas es mayor en los hombres con carreras largas y bases de cotización más elevadas—. Si esa tendencia no se corrige y se consolida, la brecha puede aumentar. Queríamos preguntarle por esta cuestión.

Tercer aspecto que le planteo. El Gobierno ha adoptado decisiones claramente regresivas desde el punto de vista de género, como la reducción de incentivos al ahorro individual, que se hizo sin una evaluación previa del impacto en la brecha de las pensiones. En lugar de reforzar la autonomía económica, se debilitó el tercer pilar en un momento en que era necesario incentivar el ahorro para compensar las trayectorias laborales más frágiles, que son las de las mujeres. El informe lo dice claramente —no sé si el señor Mayoral no lo ha leído o es que no lo ha entendido—: la brecha en planes de pensiones crece. La reducción de incentivos tiene efectos regresivos desde el punto de vista de género. Nos gustaría saber si se ha proyectado que el actual diseño puede trasladar mayor dependencia económica femenina en la jubilación y en qué medida.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 20

En el elemento demográfico estamos totalmente de acuerdo: las mujeres viven más, con mayores niveles de dependencia y con menos recursos acumulados. Por eso, nos preguntamos —y le preguntamos— si está preparado el sistema para la feminización del envejecimiento, qué medidas habría que adoptar, y si considera que las recomendaciones actuales del Pacto de Toledo sirven o se necesitan reforzar, porque estamos aquí para eso.

La igualdad en las pensiones se proclama —eso nos lo llevamos hoy de aquí—, pero sobre todo se construye, y se construye con empleo estable, con corresponsabilidad, con conciliación, con incentivos y con medidas que favorezcan e incentiven el ahorro para compensar esas carreras profesionales. La brecha en las pensiones es un desafío estructural para el crecimiento económico de nuestro país, de nuestra economía y para la propia sostenibilidad del sistema, como se ha expresado muy bien hoy también aquí.

Gracias nuevamente por este informe riguroso que nos advierte, que nos interpela. Si no corregimos la raíz laboral, demográfica y patrimonial, el problema estará creciendo, y no estaremos cerrando la brecha, sino contribuyendo a perpetuarla.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Teniente.

A continuación, tiene la palabra la señora García Méndez.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Muchísimas gracias por la atención y por las preguntas, todas interesantísimas. Voy a dar la palabra a Juan, que no ha podido intervenir hasta ahora, y, si te parece, Juan, te complemento con algunas reflexiones.

Gracias.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Muchísimas gracias por la atención y por las preguntas, que coincido con Lucila en que son todas muy interesantes. Por seguir un poco un orden y contestando a lo que planteaba el representante de SUMAR en la primera pregunta sobre si el ambiente de las empresas es favorable y está imbuido por la necesidad de reducir la brecha de género, yo diría que la mejor prueba de que sí existe esta preocupación es la existencia de ClosinGap. ClosinGap es una asociación creada a impulso de empresas relevantes, en algún caso líderes, de los distintos sectores implicados, y todos los informes que se vienen haciendo, tratando de radiografiar cuál es la situación de la brecha en los distintos sectores y cuáles son las medidas que a nosotros nos parece que hay que adoptar para reducirla, están impulsados y realizados por estas empresas asociadas a ClosinGap. Por tanto, la respuesta contundente es sí; en estas empresas y, según nuestra percepción, existe una gran preocupación y disposición a terminar con las causas que originan la brecha.

Hay una reflexión, que también ha hecho el representante de SUMAR, que compartimos plenamente, y que él lo sintetiza en la frase: la desigualdad nos empobrece. Efectivamente, el estudio que les hemos presentado hoy lo que nos dice es que nos está costando el 1,8% del PIB, de manera que, en la medida en que la brecha se reduzca, habrá más crecimiento y habrá más empleo —ese 1,8% equivaldría a unos 500 000 puestos de trabajo equivalentes a jornada completa—, con lo cual, efectivamente, la brecha nos empobrece y la reducción de la brecha nos enriquece. Además, tiene otro elemento que yo creo que interesa mucho a esta comisión de seguimiento del Pacto de Toledo, y es que, en la medida en que la reducción de esa brecha permita crecer más, aporta sostenibilidad al sistema de pensiones. Es decir, una de las palancas que permitirán en un futuro tener un sistema de pensiones público sostenible, como el que, afortunadamente, disfrutamos en España, es que haya crecimiento para, de alguna manera, financiar por la vía de las contribuciones el pago de las pensiones en este sistema de reparto.

La representante de VOX no...

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Perdona, Juan, simplemente quería apuntar al señor Lago y compartir también con ustedes un aspecto. La parte de cuantificación económica de la desigualdad es uno de los objetivos de ClosinGap y de nuestro índice, que presentamos de manera anual. No les puedo traer el de este año porque lo presentamos pasado mañana —está embargada la información, pero lo compartiremos con todos ustedes, aunque está a su disposición en nuestra web—, pero todos los años medimos cuánto sería lo que se podría aportar a la economía española si cerrásemos la brecha de género total con cinco indicadores: empleo, educación, digitalización, salud y

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 21

la parte más de conciliación. El año pasado fueron 255 000 millones de euros, es decir, podríamos aportar un 17,1% más al PIB de España si cerramos la brecha en general, no solo en el sistema de pensiones. Por tanto, no solo estamos involucrados, sino que todos los años lo medimos para ver esa evolución y damos los datos a todos los ministerios, a toda la Administración pública y a todos los agentes para que seamos muy conscientes de esa oportunidad.

Gracias, Juan.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Voy a comentar la reflexión de la representante de VOX sobre los efectos de la falta de apoyo a la maternidad como una de las causas estructurales que producen la brecha de género en las pensiones. Efectivamente, es así, y todo lo que sea facilitar en la etapa activa de las mujeres su conciliación y la combinación de su tarea como cuidadora de hijos y su trabajo o profesión ayudará a que la brecha en el futuro de las pensiones sea menor.

Nosotros pensamos que la clave de las bajas tasas de natalidad está en que las políticas de conciliación no están consiguiendo sus objetivos; o sea, no hay peor freno a la natalidad que la imposibilidad de compatibilizar trabajo y el desarrollo de ese rol que, lógicamente, tienen que hacer las mujeres. Nos parece —y así lo defendemos en sucesivos informes— que hay que mejorar las políticas de conciliación estableciendo caminos de retorno de las mujeres que han estado en baja maternal a sus actividades profesionales sin que esa baja suponga una merma, es decir, sin que la vuelta después de la maternidad signifique que una mujer entra en una posición peor de la que tenía cuando se marchó. En definitiva, que sus carreras profesionales no se vean perjudicadas por la maternidad, porque creo que eso ayudará a mejorar la tasa de natalidad —que es otro elemento clave para el futuro de la sostenibilidad del sistema de pensiones— y ayudará a eliminar la brecha de género de las pensiones.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Gracias, Juan.

También quería añadir para la señora Méndez Monasterio que tenemos y ponemos a disposición de esta comisión un informe de conciliación y corresponsabilidad —también con datos muy recientes que hemos publicado con el impulso de Repsol—, y es interesantísimo porque vemos un poco la evolución con respecto del informe que tuvimos en 2017, ahora con datos del año pasado. Se lo indicaré brevemente porque tengo poco tiempo y muchísimos datos que me encantaría compartir. Vemos que, de media, las mujeres en España dedican 3,2 horas más al día que los hombres a la parte de cuidados tanto del hogar como de la vivienda. Un aspecto que señalaba la señora Méndez Monasterio era la parte de la maternidad, y es que efectivamente un tercio de las mujeres dejan el trabajo y no se incorporan, pero vimos en el informe —que es interesantísimo, y que, si les parece, podemos traer en otra ocasión— que esa brecha en las mujeres se mantenía diez años después, porque siempre pensamos en el cuidado solo cuando tenemos niños pequeñitos, y lo que vemos es que es consistente en el tiempo. Por consiguiente, el impacto de la brecha que se ve en la parte de conciliación, corresponsabilidad y en empleo —sobre todo la brecha salarial— está muy relacionada con la parte de maternidad. Es un tema interesantísimo para traer los datos para ponerlos a su disposición, si lo requieren.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): En relación con las reflexiones que nos hacía el representante del Grupo Socialista, compartimos plenamente que una revalorización de las pensiones no contributivas por encima de lo que se revaloriza en el resto de las pensiones ayuda a reducir la brecha de género porque las mujeres son mucho más beneficiarias de pensiones no contributivas que contributivas. En cuanto al tema de la temporalidad, todo lo que sea dar continuidad a las carreras laborales y eliminar las interrupciones por la razón que sea también ayuda a la mejora de las pensiones de las mujeres y, por tanto, a la reducción de la brecha. Hay una cosa que se desprende del informe con la que estamos muy de acuerdo: el empoderamiento de la mujer contribuye a la reducción de la brecha. Cuando vemos, por ejemplo, que la brecha en el capítulo de los inmuebles es mucho menor que en otro tipo de activos, nosotros lo relacionamos —no hay pruebas físicas que lo digan— con el hecho de que las mujeres están ejerciendo su derecho a ser titulares dentro de las familias. Es decir, antes todo iba a nombre del marido, pero eso afortunadamente está cambiando, incluso la brecha en muchos casos es negativa en el tema de los inmuebles. Ahí coincidimos, y además en el informe se refleja así. Respecto de la pregunta sobre si sería conveniente un pacto de Estado para reducir la brecha, desde nuestro punto de vista, diría que sí, porque uno de los objetivos aspiracionales de ClosinGap es conseguir no solamente que la sociedad se conciencie

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 22

de la injusticia y de la inutilidad de la brecha desde el punto de vista económico, sino que se tomen medidas por los poderes públicos para atajarla y reducirla.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Contribuyendo a la respuesta de Juan sobre las preguntas del señor Mayoral, tengo que decirles que hemos colaborado y trabajamos también en colaboración público-privada con la Cámara de España para llegar a todas las regiones —a todas, no, pero lo intentamos como podemos porque somos una asociación—, y hemos estado en doce ciudades españolas, también en la parte del territorio, porque es verdad que la parte de brecha de género y también las desigualdades o diferencias, como hemos visto, no son iguales en todo el territorio; ahí poníamos también a su disposición un *toolkit* que hemos hecho con trescientas buenas prácticas, como mencionaba el representante de SUMAR, porque las empresas también quieren aportar en temas más relacionados con la salud emocional, que también ha salido, con temas de la parte de acceso al empleo, también en casos de enfermedad. Bueno, pues ahí hay trescientas buenas prácticas —está en nuestra página web, y es accesible—, que también compartimos con empresas más pequeñas, con empresarios y empresarias que quieran avanzar en esta línea. La parte específica de salud es uno de los indicadores que tenemos en nuestro índice, y quiero decirles brevemente que es la brecha más pequeña que tenemos justamente por eso, porque las mujeres somos más longevas, pero vemos y estamos un poco observantes porque en los últimos cuatro años va deteriorándose un poco y el riesgo de exclusión social sube. Entonces, hay que estar muy atentos a los temas más relacionados con la parte de salud, sobre la que además tenemos dos informes, uno de salud general y otro de salud emocional, que ha mencionado también la representante de VOX, centrando el tema específico en las nuevas generaciones, tanto chicos como chicas, y el impacto que esto tiene. Estaremos encantados de compartir esos datos.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Por último, en respuesta a las reflexiones y preguntas de la representante del Grupo Popular, en primer lugar, quiero agradecerle la valoración tan positiva del informe. Efectivamente, hemos querido hacer un estudio integral que vaya más allá de lo que es la brecha de género en las pensiones del sistema público, sino también que aborde otros aspectos que son determinantes en la vulnerabilidad de las mujeres, sobre todo de las mujeres mayores. A este respecto, también compartimos un poco la posición de que lo que hay que hacer es atajar las causas estructurales, y mientras estas se resuelven, habrá que atender también a aspectos coyunturales y a necesidades que tienen las personas más vulnerables. Y ahí entra un aspecto que ha comentado Lucila al final de la presentación y que es muy importante, que es el tema de la dependencia, el sistema de dependencia. El hecho de la vulnerabilidad de las mujeres no viene dado solo porque ingresan menos, porque tienen menos patrimonio, sino porque gastan más, y gastan más porque viven más y necesitan cuidados durante más tiempo, cuidados que son muy caros. El informe dice que a partir de 80 años el coste de la atención a una persona dependiente está por los 23000 euros, y eso supera en un 1,8%, si no recuerdo mal, la pensión media de las mujeres. Luego, ahí hay una causa estructural evidente que hay que abordar, y yo creo que en España —y se alude a ello en el informe— hubo un intento y un planteamiento bastante sensato, desde nuestro punto de vista, con la aprobación del sistema de atención a la dependencia en el año 2006, pero luego no se ha desarrollado conforme a lo que ahí se había previsto. Pensamos que una de las causas estructurales que ayudarán a mejorar la posición de las mujeres es establecer un sistema sólido y potente de atención a la dependencia que, por lo que estamos diciendo, beneficiará sobre todo a las mujeres.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Gracias, Juan.

Señora Cristina Teniente, gracias por la valoración. De nuevo, ponemos a su disposición un informe que tenemos sobre dependencia y salud para ver cómo evoluciona la salud de las mujeres de manera general y también sobre la parte de esa evolución de la precariedad y del riesgo de exclusión, y ahí están las cifras. Estaremos muy atentos a los datos que esperamos compartir el próximo miércoles.

Ha sido un placer para nosotros tener esta oportunidad. Quiero darles las gracias de nuevo por su atención y por contar con ClosinGap. También quiero dar las gracias a MAPFRE por impulsar y trabajar en este informe. Cuando quieran, estamos a su disposición.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Gracias.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 493

23 de febrero de 2026

Pág. 23

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora García. Gracias, señor Fernández.

La verdad es que se han autogestionado la mar de bien, y la presidenta pasaba por aquí. Por tanto, si en algún momento quiere presidir alguna comisión, yo creo que está perfectamente capacitada.

Han sido realmente muy interesantes tanto el informe como las explicaciones. Han abierto un campo que yo creo que no habíamos visto: el tema de la salud mental en jóvenes y cómo les está afectando. Acabar con la brecha de género es una oportunidad ya no solo económica —que es la fehaciente, que es el dato incontestable—, sino que es la oportunidad para cohesionar mucho más la sociedad. Así pues, felicidades por el trabajo. Estaremos muy atentos en estos dos días y continuaremos pidiéndoles información, si no les importa.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Les haremos llegar tanto los informes de Merck, que lidera la parte de salud, como el de conciliación.

Estamos a su disposición.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Perfecto. Muchísimas gracias.

Gracias a todos.

El señor **DIRECTOR DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGEINGNOMICS DE FUNDACIÓN MAPFRE** (Fernández Palacios): Gracias.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE CLOSINGAP** (García Méndez): Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Se levanta la sesión.

Eran las seis y cuarenta y seis minutos de la tarde.

cve: DSCD-15-CO-493